

Δείκτης

2015

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



Ιούνιος 2015

Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του Δείκτη Τάσεων Αγοράς Εργασίας ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece.

Την επιστημονική καθοδήγηση της έρευνας έχει η αναπληρώτρια καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη.

Τη σχεδίαση/κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου υλοποίησε το 2007 ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων. Η στατιστική ανάλυση και η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε από την μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου κα Αλεξάνδρα Μπαγκλατζή, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε από την κα Ζωή Κουρουνάκου, Υπεύθυνη του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας & Διεθνούς Ανάπτυξης και τον κ. Άρη Τσακίρακη, Project Manager του ιδίου τμήματος.

© 2015



Business unusual
at The American College of Greece

Cranfield
UNIVERSITY
School of Management

Χορηγός



Υποστηρικτής επικοινωνίας



Υποστηρικτής ειδικού θέματος



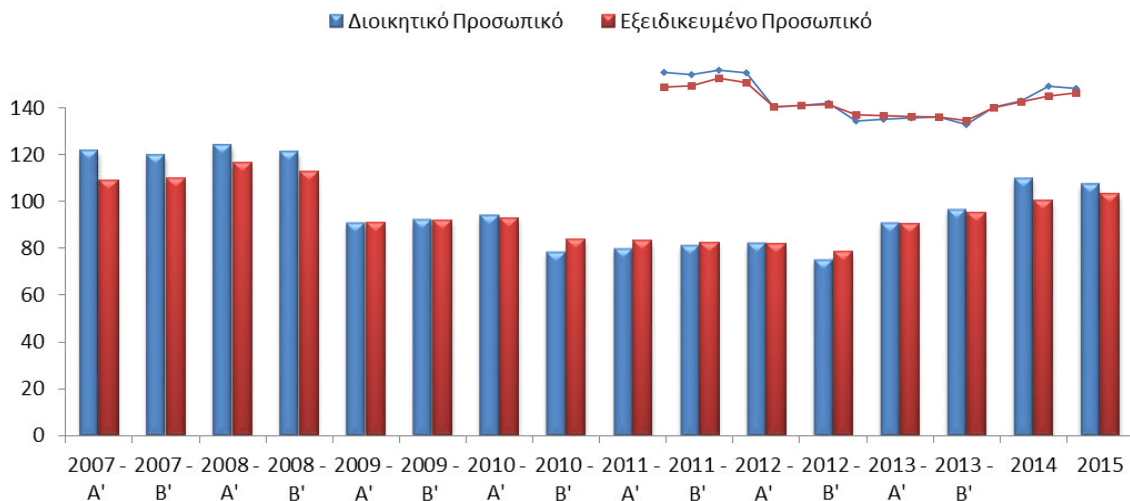
Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
1	Περίληψη	4-5
2	Το «βαρόμετρο»	6
3	Μεθοδολογία	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
4	Δημογραφικά	8
	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
5	Αποτελέσματα	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τελευταίοι 6 μήνες	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-16
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τελευταίοι 6 μήνες</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	18-25
6	Ειδικό Θέμα	26
7	Παράρτημα	34-57

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Η έρευνα του 2015 αποτελεί μια προσπάθεια αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, τις οποίες χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα το τρέχον έτος. Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή και ανάλυση απολογιστικών στοιχείων τόσο του 2014, όσο και των τάσεων του 2015 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Φεβρουαρίου-Μαΐου 2015, τάσεις 2015).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 2015 είναι **107,45** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **103,44** για τα Διευθυντικά Στελέχη/Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται ελαφριά πτώση στον πρώτο δείκτη και μικρή άνοδος στο δεύτερο συγκριτικά με το περασμένο έτος (109,81 και 100,87 αντίστοιχα). Ο Δείκτης παραμένει για δεύτερη συνεχή χρονιά μετά από έξι χρόνια πάνω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μικρή αύξηση** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Βρίσκεται σχετικά κοντά στα επίπεδα του 2008, αλλά ουσιαστικά αφορά μόνο το 1ο εξάμηνο του 2015, δεδομένου ότι λόγω των ραγδαίων πολιτικών εξελίξεων του Ιουλίου, απαιτείται νέα έρευνα για να αποτυπώσει τις τάσεις του 2ου εξαμήνου.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Μόνο το 13,6% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του 2015. Το 38,3% των εταιρειών δήλωσε τον Μάιο του 2015 ότι θα πραγματοποιούσε **προσλήψεις** έως το τέλος του 2015. Το ποσοστό αισιοδοξίας (59,1%) για το 2015 των εταιρειών είναι αισθητά χαμηλότερο συγκριτικά με το 2014 (74,3%), ενώ αντιθέτως το ποσοστό απαισιοδοξίας (18,8%) έχει υπερδιπλασιαστεί (8,3% το 2014).
2. Το 40,5% των εταιρειών δήλωνε τον Μάιο ότι θα δώσει αυξήσεις έως 3% μέσα στο 2015.
3. Άνοδος γύρω στο 60% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Υπηρεσιών**, ενώ ποσοστά κοντά στο 35-45% αναμένουν οι **Κατασκευαστικές**, και οι κλάδοι της **Βιομηχανίας**, οι εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών** και οι **Φαρμακευτικές**. Οι υπόλοιποι κλάδοι προσδοκούν άνοδο στις ενέργειες πρόσληψης νέων εργαζομένων 20-25%.

(*) Ο δείκτης RCI ενδεικνύει προσδοκώμενες μεταβολές στις δραστηριότητες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού κατά τη διάρκεια των επερχόμενων 6 μηνών. Τιμές μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται ως αναμενόμενη αύξηση των αντίστοιχων δραστηριοτήτων. Τιμές μικρότερες του 100 υποδηλώνουν σχετική μείωση των δραστηριοτήτων. Όταν ο δείκτης παίρνει τιμές γύρω από το 100, αυτό σημαίνει ότι η αναμενόμενη δραστηριότητα σε αυτού του είδους τις ενέργειες θα μείνει στα ίδια επίπεδα.

4. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (40,9%)**
5. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και των Οικονομικών/ Λογιστικής.
6. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα 3 τελευταία χρόνια. Οι δύο πιο επιτυχημένες μέθοδοι σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι τα επαγγελματικά περιοδικά και η εσωτερική αναζήτηση.
7. Το 61,7% των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **19,5%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ** και **τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)** το **13.9%**. Τα τεστ δεξιοτήτων παρουσιάζονται δε ως πιο αποτελεσματικά εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.

Ειδικό θέμα «Οικονομική Κρίση και Εταιρική Κοινωνική Ευαισθησία»:

1. Το **47,1%** των εταιρειών δήλωσε τον Μάιο του 2015 ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 5,2% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το 2015 η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 24%. Το **20,1%** των εταιρειών έχει προβεί σε **απολύσεις**, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με το 2014, ενώ μόνο το **11,7%** **έχει μειώσει μισθούς**, αισθητή μείωση από το 2014 (28,9%).
3. Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών υποστηρίζουν δραστηριότητες κοινωνικής ευαισθησίας. Πάνω από το 75% των εταιρειών παρέχουν υπηρεσίες σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και προσφέρουν χορηγίες σε συνέδρια, οργανισμούς, πολιτιστικά και αθλητικά δρώμενα.
4. Η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος οργανώνει εθελοντικές δραστηριότητες με τη συμμετοχή των εργαζομένων για τη συγκέντρωση αγαθών για κοινωνοφελείς σκοπούς. Επισκέψεις και **εθελοντική εργασία σε ΜΚΟ** διενεργούνται στο **31.6%** των εταιρειών του δείγματος.
5. Πάνω από το 70% των εταιρειών συμφωνούν πολύ ή απόλυτα ότι οι δραστηριότητες ΕΚΕ βοηθούν θετικά στην ανάπτυξη κουλτούρας και στην αφοσίωση των εργαζομένων της εταιρείας.
6. Η πλειοψηφία των εταιρειών (52,9%) αντιμετωπίζουν δυσκολίες λόγω έλλειψης οικονομικών πόρων, έλλειψης χρόνου και δευτερευόντως εργαλείων μέτρησης και αξιολόγησης θετικών επιπτώσεων ΕΚΕ.
7. Η πλειοψηφία των εταιρειών χρησιμοποιούν το email, τις εσωτερικές συναντήσεις, τον πίνακα ανακοινώσεων, το intranet και τα social media για να επικοινωνήσουν εσωτερικά τις δραστηριότητες ΕΚΕ.
8. Στο 23.8% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες ΕΚΕ είναι της τάξεως 51% - 80%. Στην πλειοψηφία των εταιρειών συμμετέχουν στις δραστηριότητες ΕΚΕ έως το 30% των εργαζομένων.
9. Στην πλειοψηφία τους οι εταιρείες δεν επιβραβεύουν ούτε διευκολύνουν τους εργαζομένους που συμμετέχουν σε εθελοντικές δραστηριότητες ΕΚΕ. Μόνο το 41.7% των εταιρειών διευκολύνει με έξτρα άδεια τους εργαζομένους εθελοντές και ακόμα μικρότερο ποσοστό τους επιβραβεύει.
10. Οι περισσότερες εταιρείες (72,4%) δεν μετράνε τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων ΕΚΕ.
11. Από τις λίγες εταιρείες που μετρούν τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων ΕΚΕ, το 82,9% εξ αυτών χρησιμοποιούν έρευνες ικανοποίησης και 51.9% focus groups για να διερευνήσουν ποιοτικά στοιχεία.

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Η έρευνα «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας» (Recruitment Confidence Index – RCI) έχει ως στόχο την καταγραφή των τάσεων που επικρατούν στις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής στελεχών για τους 6 μήνες που έπονται. Στην Ελλάδα η έρευνα διενεργείται από το ALBA Graduate Business School από το 2006.

Ιστορικά, η έρευνα ξεκίνησε το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Στην Αγγλία η έρευνα διεκόπη το 2007. Από το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται στην Ισπανία από το Πανεπιστήμιο ESADE, ενώ το 2008 η έρευνα ξεκίνησε και στην Πορτογαλία με στόχο να εξαπλωθεί και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Τον Ιανουάριο του 2011 η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ουκρανία από το Πανεπιστήμιο IIB. Από το 2014, στην Ελλάδα διενεργείται μία φορά το χρόνο κατά την περίοδο Ιανουάριο-Μάιο.

Οφέλη

Συμμετέχοντας στην έρευνα αυτή, οι επιχειρήσεις συμβάλλουν με ουσιαστικό τρόπο στην αποτύπωση των μελλοντικών τάσεων στο χώρο της επιλογής και προσέλκυσης προσωπικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι ευρύτερου ενδιαφέροντος στο βαθμό που η τρέχουσα κατάσταση και η αναμενόμενη δραστηριότητα στην αγορά εργασίας δίνουν μια έμμεση εικόνα της οικονομικής πραγματικότητας ενός κλάδου και της ελληνικής οικονομίας συνολικά.

Οι συμμετέχουσες εταιρείες έχουν πρώτες πρόσβαση στα συγκριτικά αποτελέσματα και μπορούν να εξετάσουν τη θέση τους σε σχέση με το δείγμα των υπόλοιπων επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Επιπρόσθετα, μπορούν να καταστρώσουν το δικό τους πλάνο ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής του προσωπικού βάσει των τάσεων του ανταγωνισμού (ανά κλάδο και ανά κατηγορία υπαλλήλων), και να συγκρίνουν τα επίπεδα μισθών της αγοράς και πώς αυτά τείνουν να διαμορφωθούν μέσα στο επόμενο εξάμηνο.

Ο **Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας** περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Επιπλέον, παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση και κλάδο δραστηριότητας, αποτελώντας έτσι σημαντικό σημείο αναφοράς δημιουργώντας ταυτόχρονα ένα εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο προς όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά εν μέσω της οικονομικής κρίσης τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες, όσο και για τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο. Η έρευνα διενεργείται και σε ακόμα 3 Ευρωπαϊκές χώρες, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων και εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με την αγορά εργασίας στη χώρας μας και τη θέση της στην Ευρώπη.

επόμενος δείκτης: 2016

Η συλλογή στοιχείων για το 2016 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Δεκέμβριος 2015—Μάρτιος 2016**.

Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των προσδοκώμενων τάσεων στην πρόσληψη προσωπικού και συγχρόνως η ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης των εταιριών στην χώρα μας. Με τον τρόπο αυτό, το αντικείμενο της έρευνας επικεντρώνεται στην προκαταρκτική απεικόνιση των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Ελλάδα. Η μελέτη εστιάζεται στην καταγραφή αυτών των πρακτικών, στην αποτύπωση της συχνότητας εφαρμογής τους, στην αποτελεσματικότητα τους, καθώς και στη διερεύνηση ευρύτερων κοινωνικών ή εταιρικών παραμέτρων που επηρεάζουν το βαθμό εφαρμογής των πρακτικών αυτών.

Διαδικασία συλλογής στοιχείων

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος www.alba.edu.gr/rci στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος έχει τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, όπως και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η έρευνα του 2015 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Φεβρουαρίου-Μαΐου 2015. Εστάλησαν περισσότερες από 1800 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του ALBA Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως για παράδειγμα διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπεύθυνους εταιρειών, Γεν. Διευθυντές, Προέδρους κ.λπ.) Η έρευνα προωθήθηκε από κλαδικά ηλεκτρονικά έντυπα καθώς και σε ιστοσελίδες που επισκέπτονται τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2015. Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, παρείχε υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

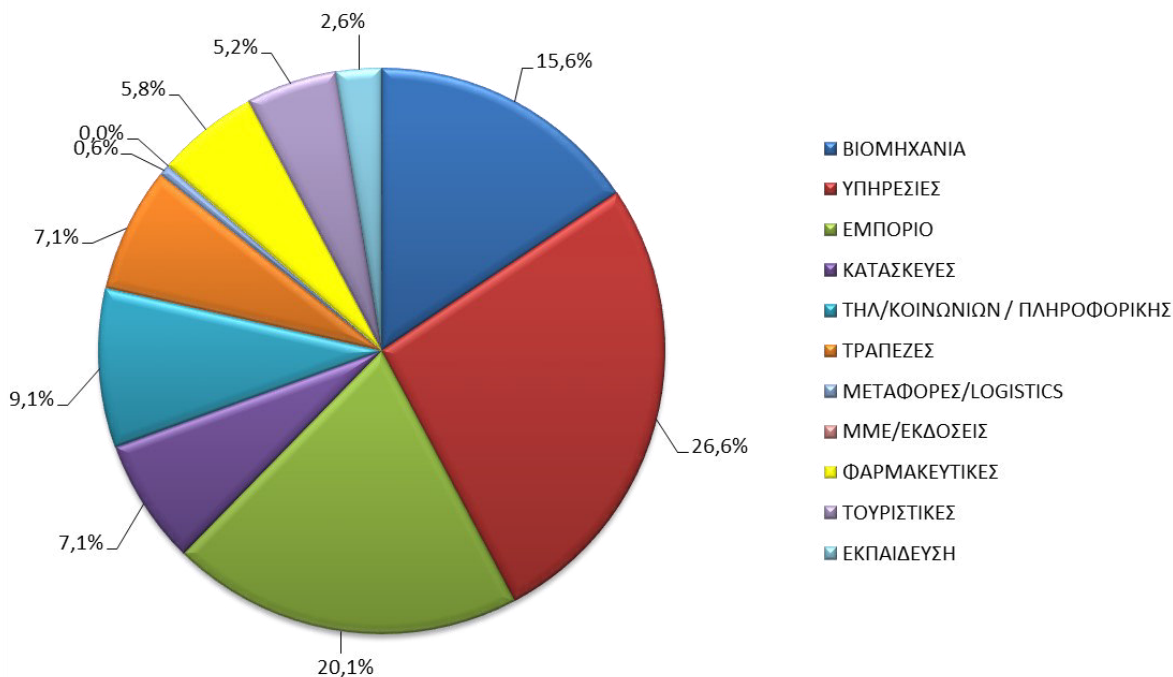
Συγκεντρώθηκαν 154 έγκυρες απαντήσεις.

Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με την περασμένη χρονιά (Σχήματα 1-5). Το 26,6% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο παροχής Υπηρεσιών ενώ το 20,1% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Το 15,6% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, και το 9,1% δραστηριοποιούνται στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής, Συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 7,1%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό 7,1%, Φαρμακευτικές εταιρίες σε ποσοστό 5,8%, Τουριστικές 5,2%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,6%, ενώ ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχεται σε 0,6% (Σχήμα 1).

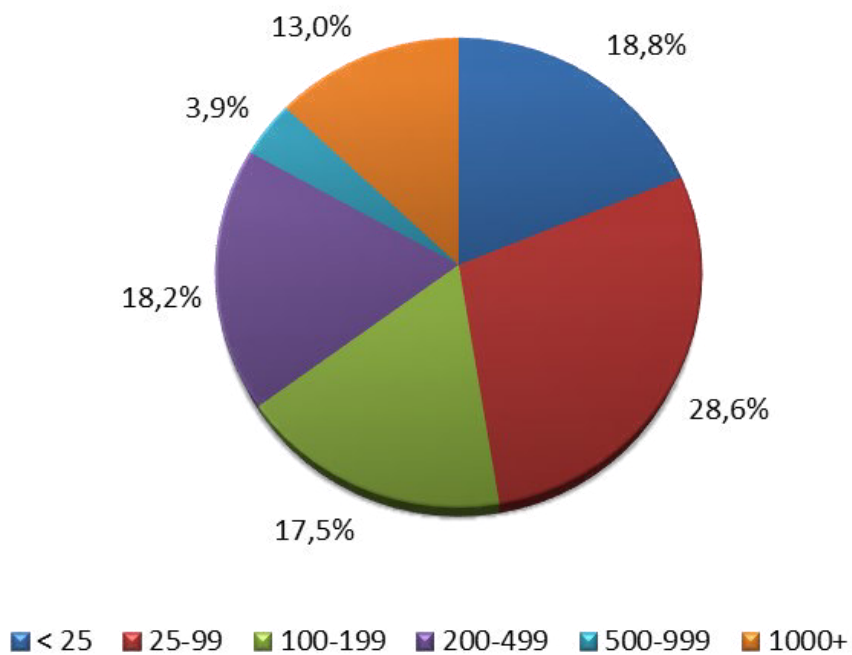
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 47,4% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 35,7% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 16,9% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων (Σχήμα 2).

Το 47,4% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι πολυεθνικές ενώ το 52,6% είναι εταιρίες οι οποίες έχουν εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται μόνο στην Ελλάδα (Σχήμα 3). Όσον αφορά το είδος, το 95,5% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές (Σχήμα 4).

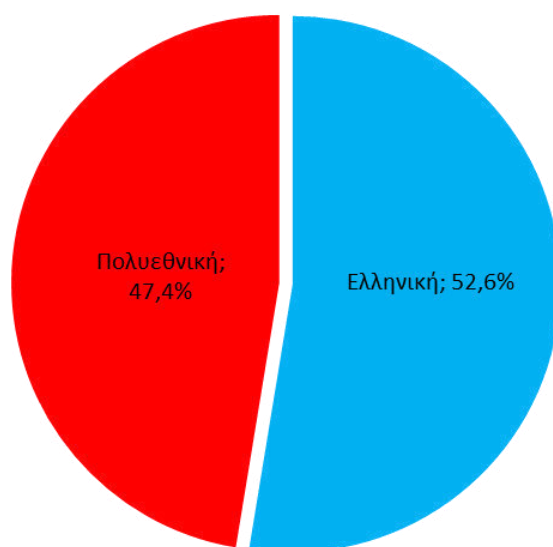
Τέλος, ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος, αλλά η πλειοψηφία (84,4%) των εταιρειών δηλώνει την Αττική και τη Θεσσαλονίκη (40,3%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος (Σχήμα 5).



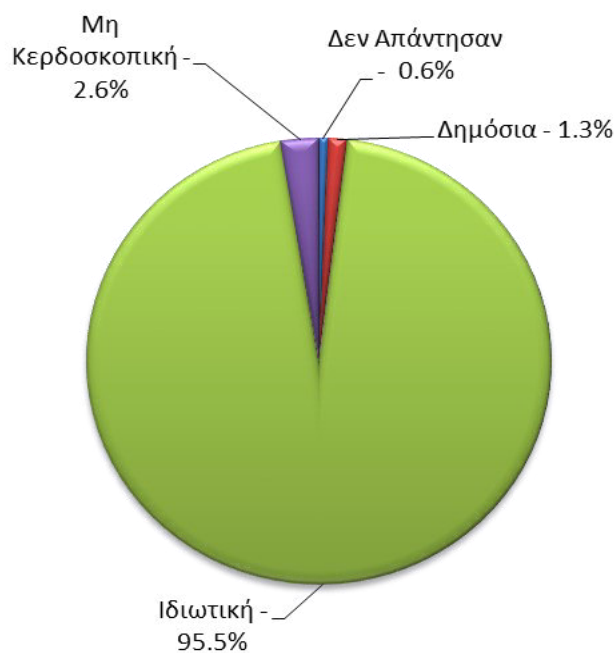
Σχήμα 1 - Κλάδος



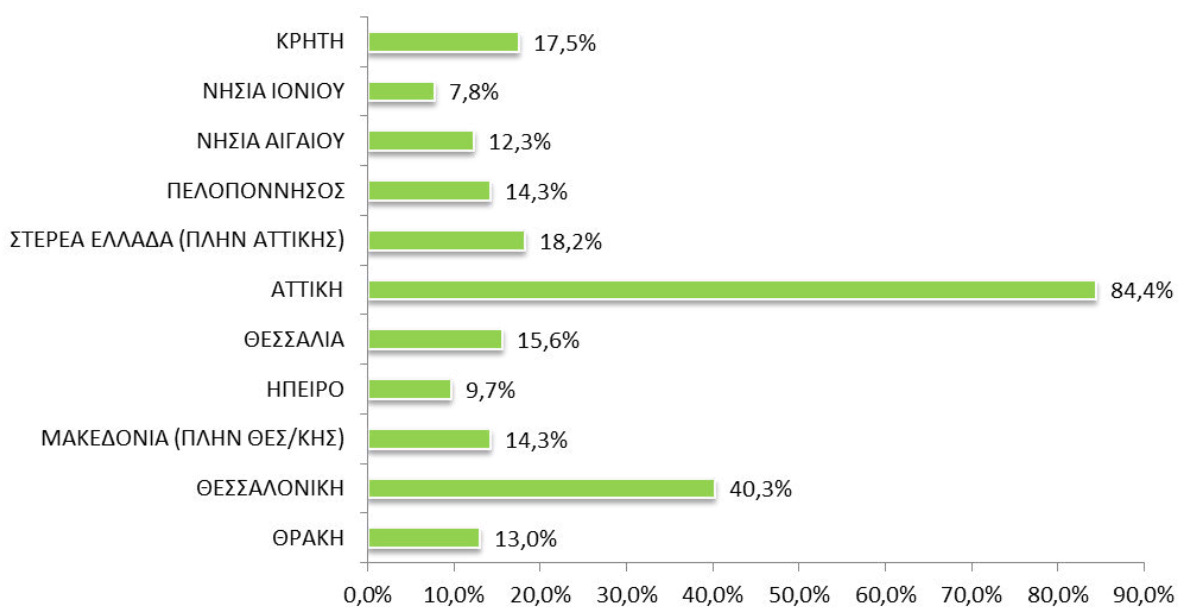
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



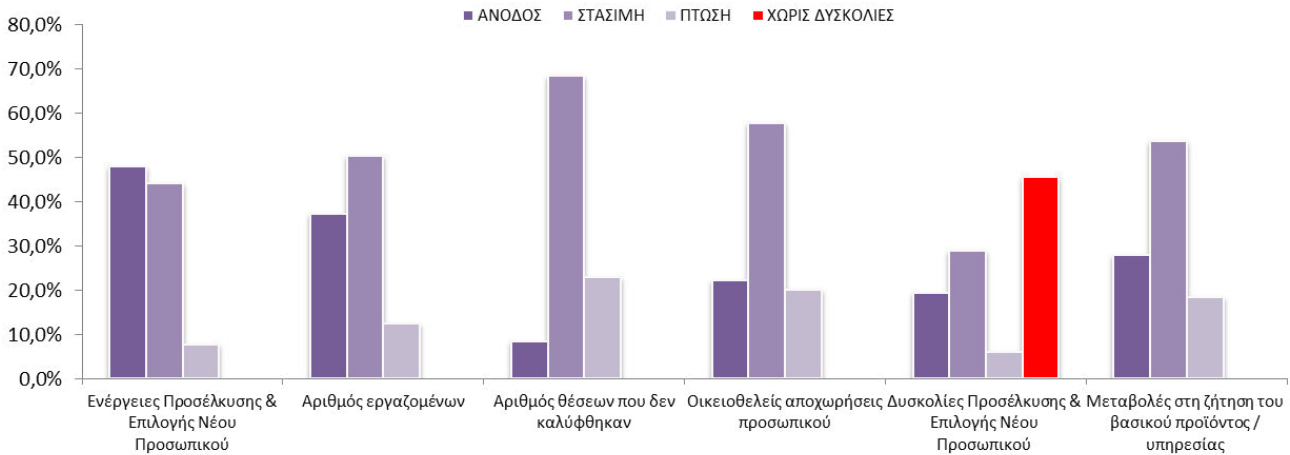
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



Σχήμα 5 - Γεωγραφική περιοχή/ δραστηριοποίηση της εταιρείας (%) *

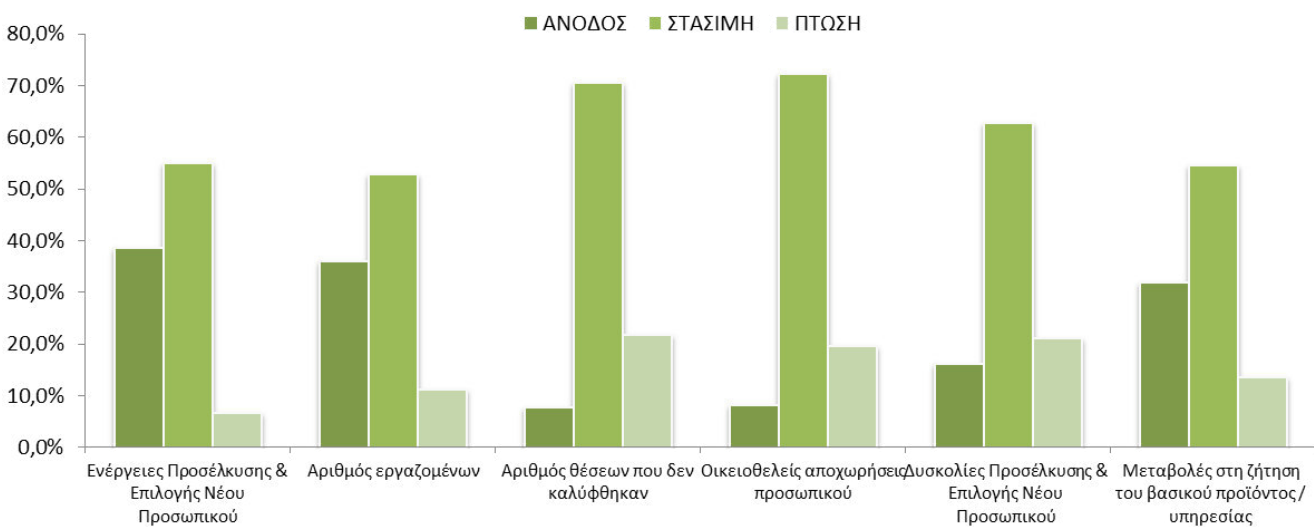
* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

Γενικές τάσεις

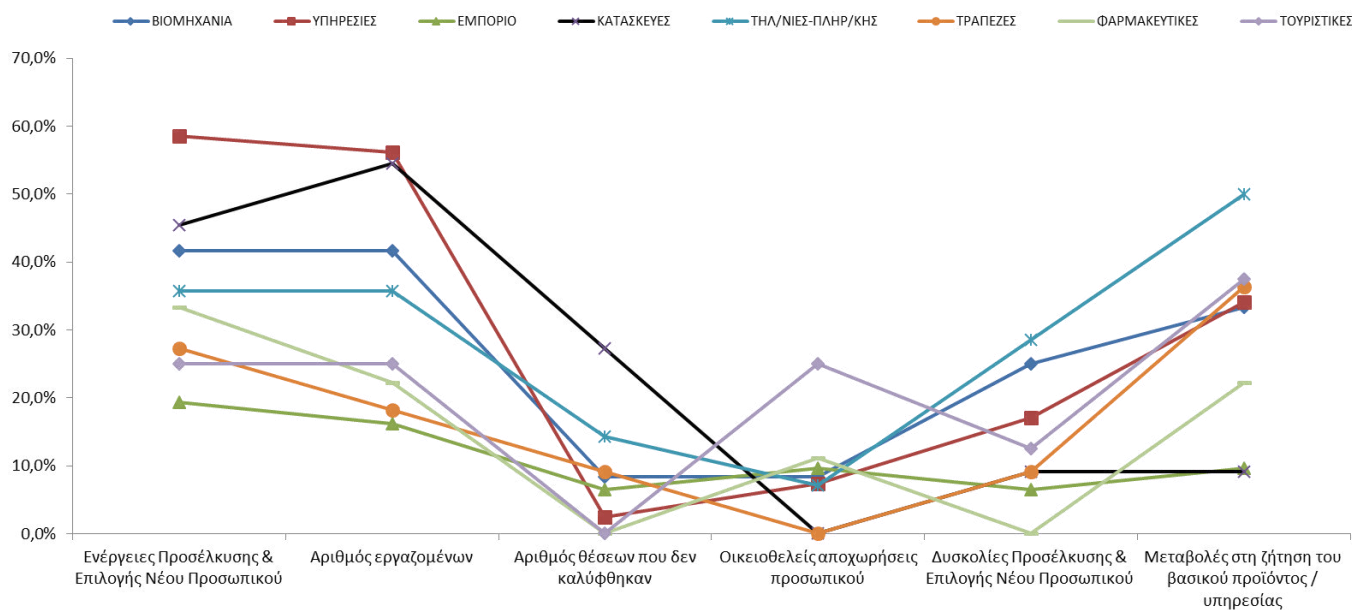


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 δείχνουν ότι οι τάσεις στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων τόσο για τους τελευταίους όσο και για τους επόμενους μήνες έως το τέλος του 2015 στις μισές περίπου εταιρείες του δείγματος θα παραμείνουν σταθερές. Αν και παρατηρείται μια άνοδος για το 1ο εξάμηνο του 2015 στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, στο 2ο εξάμηνο οι εταιρείες έδειξαν μια διστακτικότητα. Οι εταιρείες που αναζήτησαν προσωπικό το τελευταίο εξάμηνο δεν συνάντησαν στην πλειοψηφία τους δυσκολίες ενώ παρατηρήθηκε και αύξηση στην ζήτηση προϊόντων/υπηρεσιών της τάξεως του 28%, τάση που αναμένουν οι εταιρείες να αυξηθεί τους επόμενους μήνες και να φτάσει στο 32%. Πρέπει να σημειωθεί ότι η τάση για το 2015 αφορά μόνο στην περίοδο του 1ου εξαμήνου, λόγω των αναπάντεχων πολιτικών εξελίξεων του καλοκαιριού.

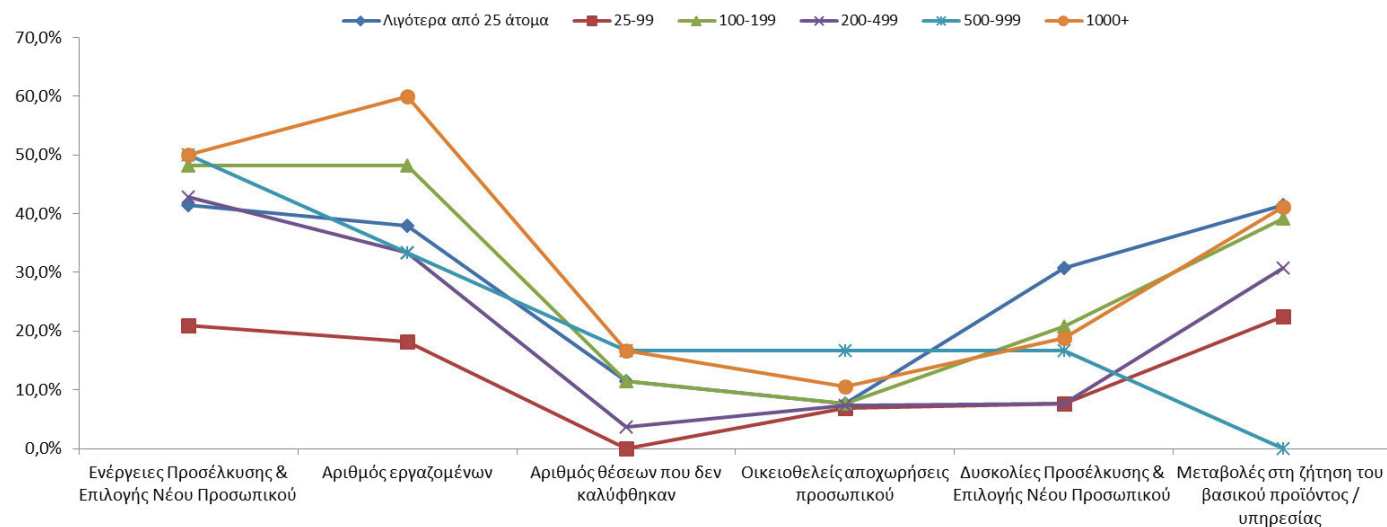


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες έως το τέλος του 2015



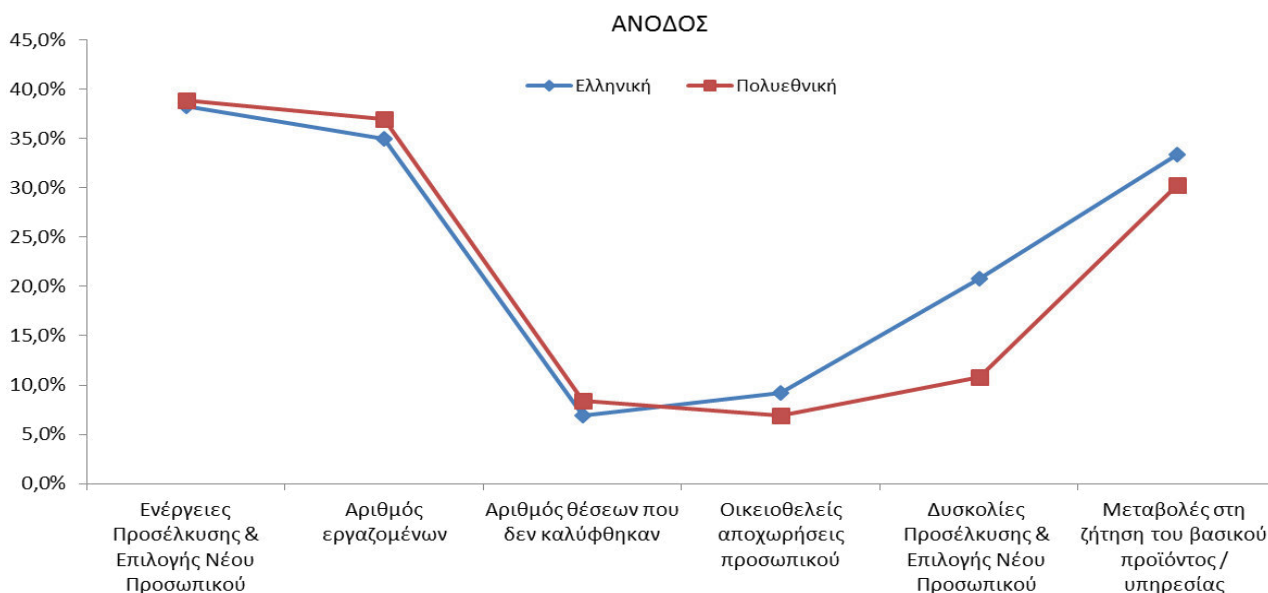
Σχήμα 8α - Προσδοκίες Άνοδου ανά Κλάδο

Άνοδος γύρω στο 60% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Υπηρεσιών**, ενώ ποσοστά κοντά στο 35-45% αναμένουν οι **Κατασκευαστικές**, και οι κλάδοι της **Βιομηχανίας**, οι εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών** και οι **Φαρμακευτικές**. Οι υπόλοιποι κλάδοι προσδοκούν άνοδο στις ενέργειες πρόσληψης νέων εργαζομένων 20-25%. (Η έρευνα διενεργήθηκε τους πρώτους μήνες του 2015)



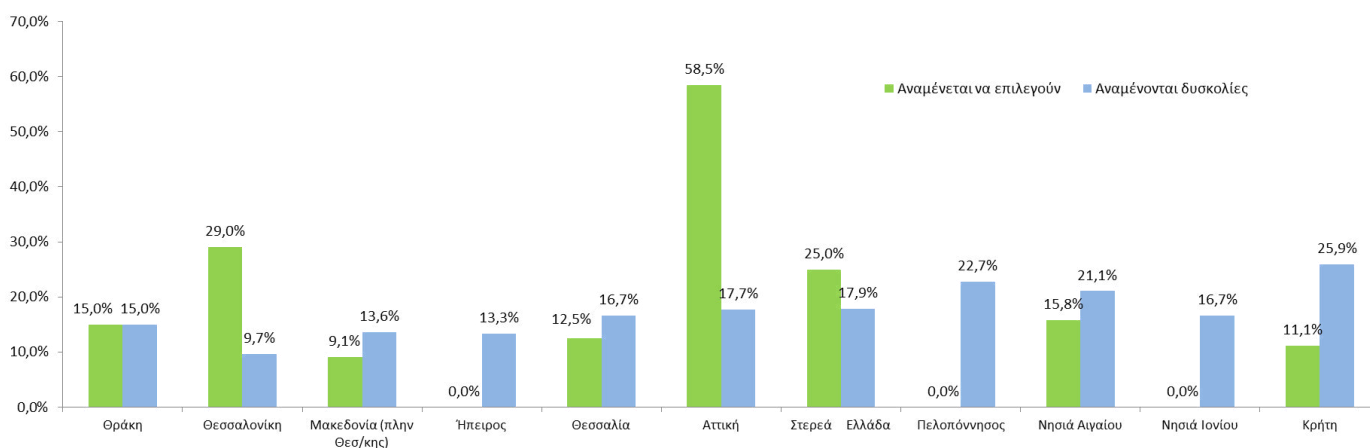
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Άνοδου ανά Μέγεθος

Οι εταιρείες με περισσότερα από 500 άτομα και οι εταιρείες 100-199 άτομα παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά (50%) στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες. Οι εταιρείες αυτές αναμένουν και την υψηλότερη συγκριτικά άνοδο και στη ζήτηση των προϊόντων και υπηρεσιών τους. Εταιρείες με περισσότερο από 1000 άτομα προσωπικό αναμένουν τη μεγαλύτερη αύξηση (60%) στον αριθμό εργαζομένων, συγκριτικά με τις υπόλοιπες εταιρείες.



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

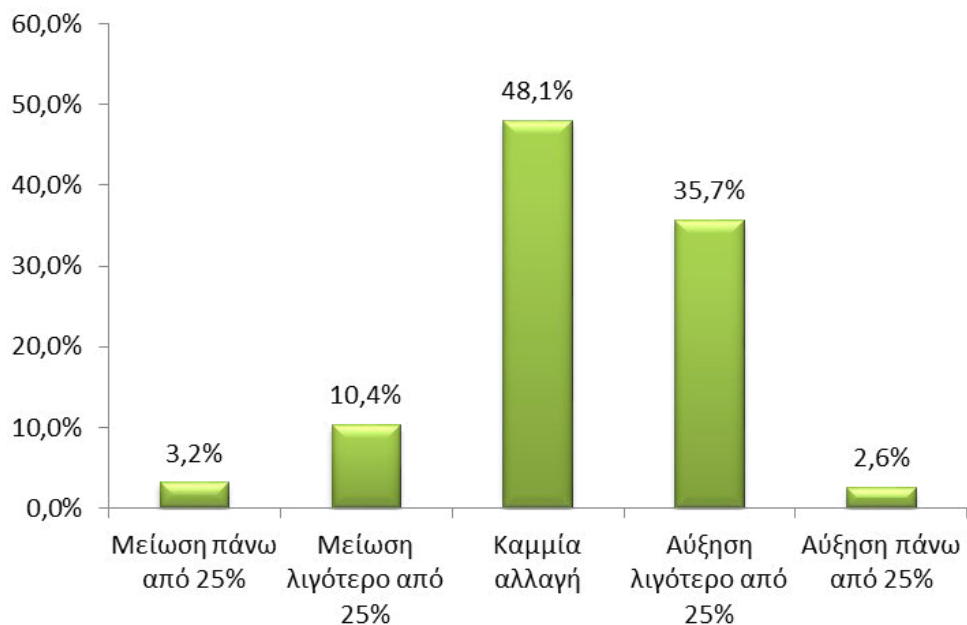
Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν ίδια ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών στις προσδοκίες ανόδου ενεργειών προσέλκυσης & επιλογής νέου προσωπικού και τον αριθμό εργαζομένων. Αντιθέτως, αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού συγκριτικά με τις πολυεθνικές.



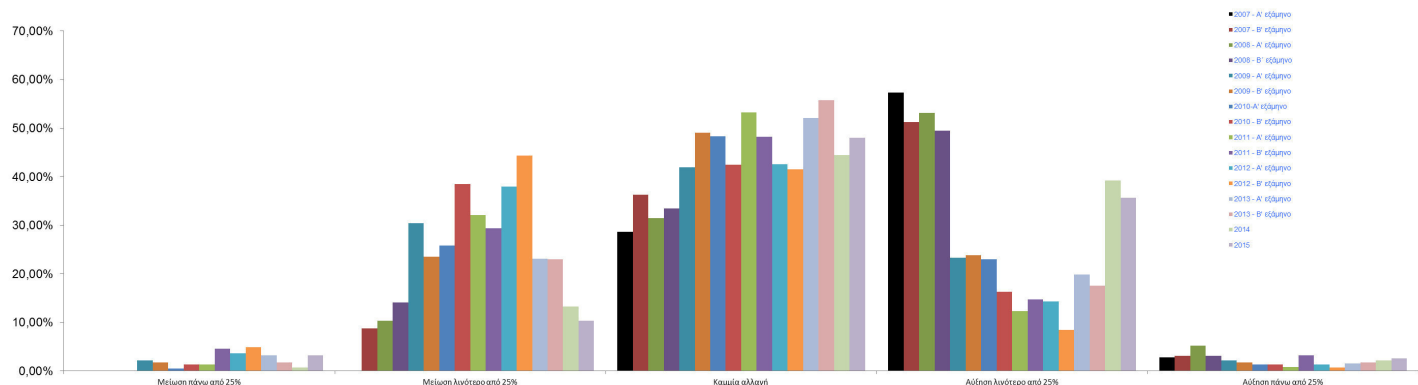
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας, καθώς και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη και τη Στερεά Ελλάδα οι οποίες παρουσιάζουν ποσοστά κοντά στο 25-30% για ενέργειες πρόσληψης. Μηδενικά ποσοστά παρουσιάζονται στην Πελοπόννησο, την Ήπειρο και τα Νησιά Ιονίου, ενώ η Κρήτη, η Πελοπόννησος και τα Νησιά Αιγαίου αναμένουν τις περισσότερες δυσκολίες σχετικά με τις ενέργειες πρόσληψης.

Στο παραπάνω γράφημα τα επιμέρους ποσοστά είναι επί του συνόλου των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε κάθε περιοχή και όχι επί του συνολικού δείγματος της έρευνας. Κάποιες εταιρείες του δείγματος δραστηριοποιούνται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδας.

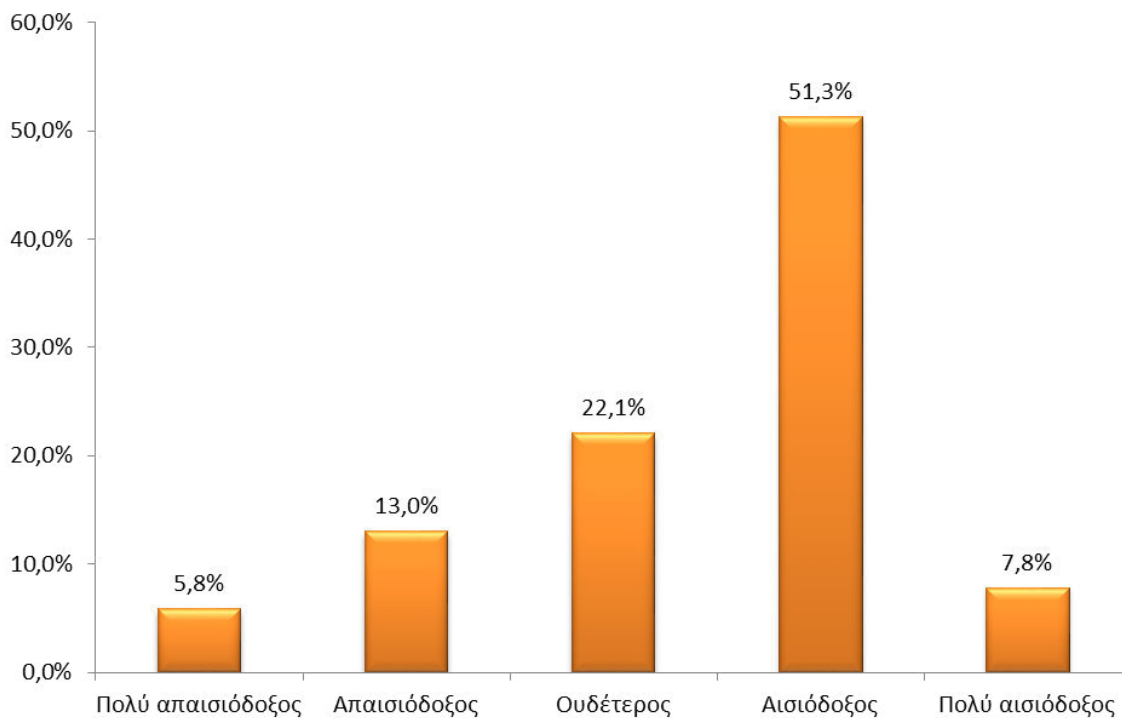


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

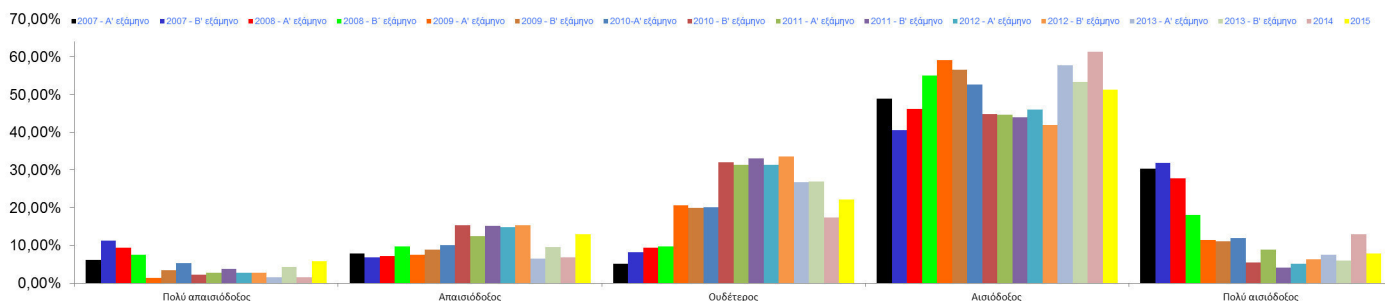


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Μόνο το 13,6% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του 2015. Το 38,3% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις**. Το 48,1% δε θα προβεί σε **καμία ενέργεια**, ποσοστό ελαφρώς υψηλότερο του 2014. Γενικά, η τάση συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη είναι αισθητά διαφοροποιημένη ενώ τα ποσοστά μεταβολής πλησιάζουν τα επίπεδα του 2008.



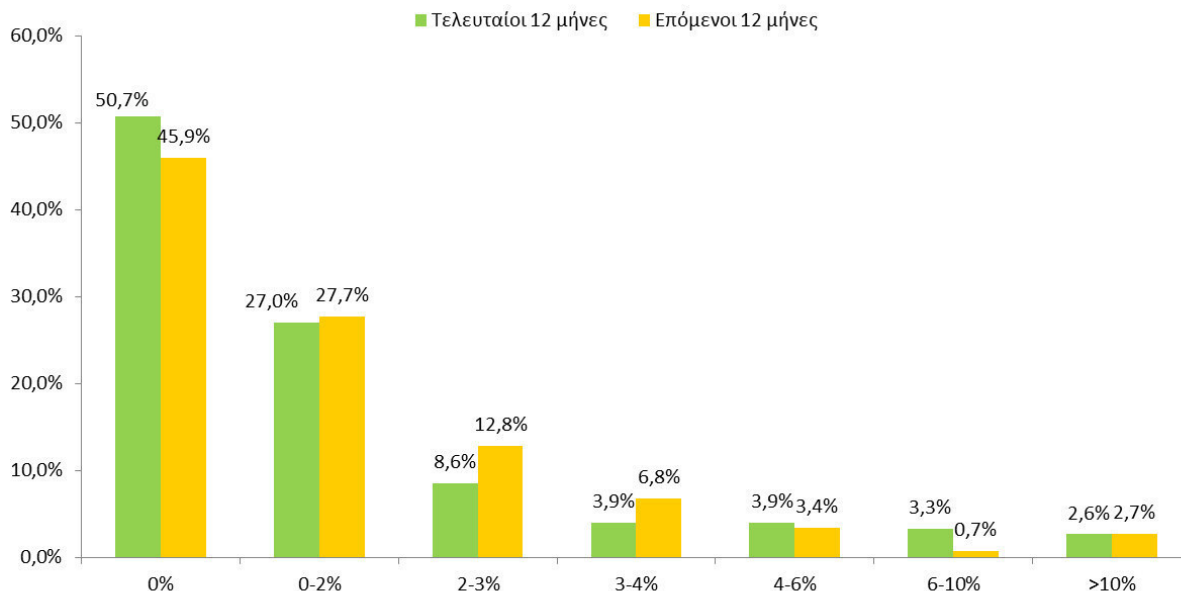
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



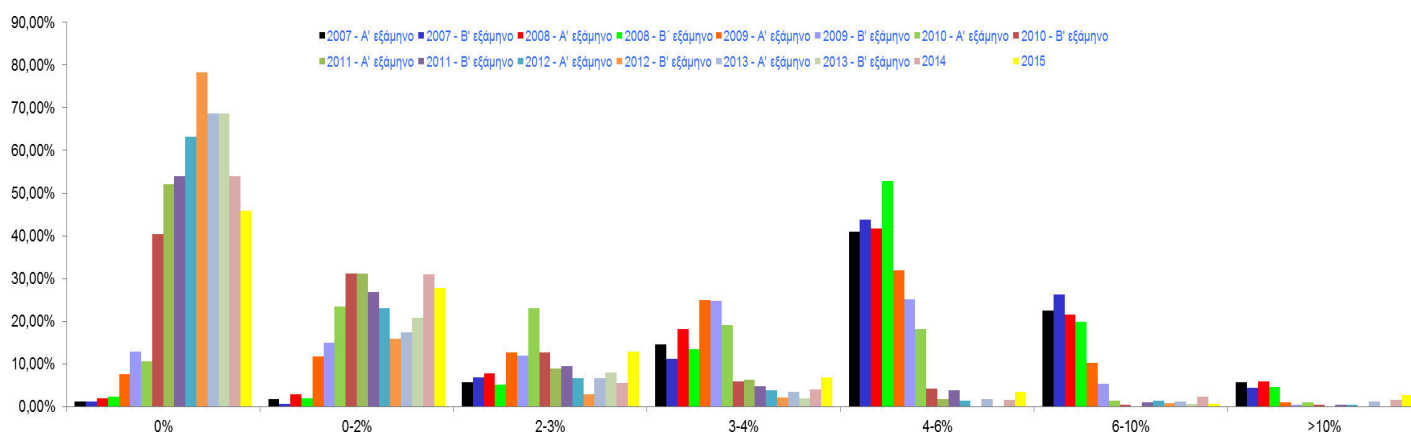
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Σε αυτόν τον κύκλο το ποσοστό αισιοδοξίας (59,1%) για το 2015 είναι αισθητά χαμηλότερο συγκριτικά με το 2014 (74,3%), ενώ αντιθέτως το ποσοστό απαισιόδοξίας (18,8%) έχει υπερδιπλασιαστεί (8,3% το 2014).

Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης όπως αυτός αποτυπώνεται από τις επιχειρήσεις, καταγράφεται στο κεφάλαιο 6.



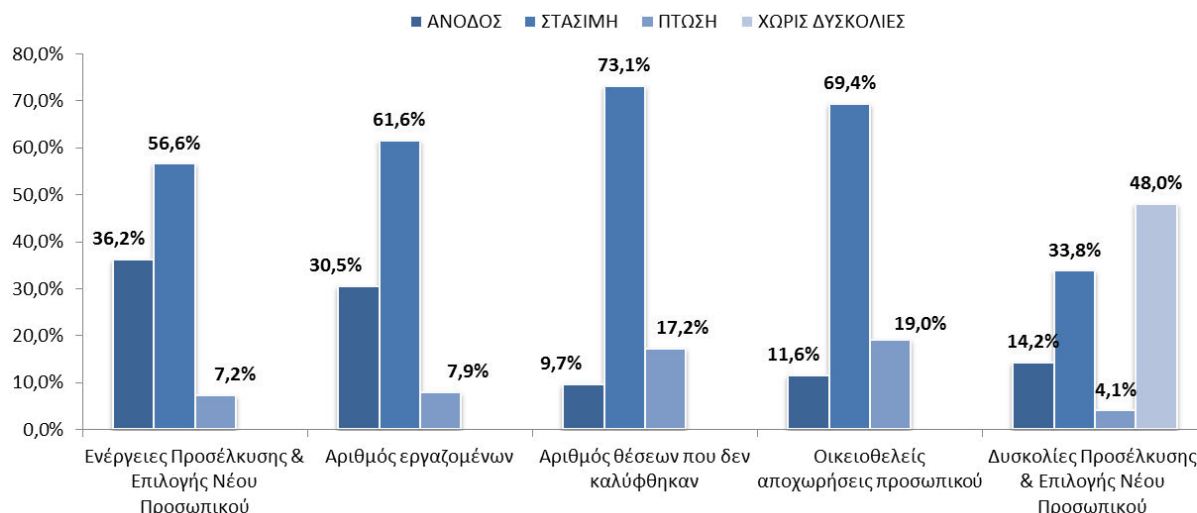
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες / επόμενοι 12 μήνες)



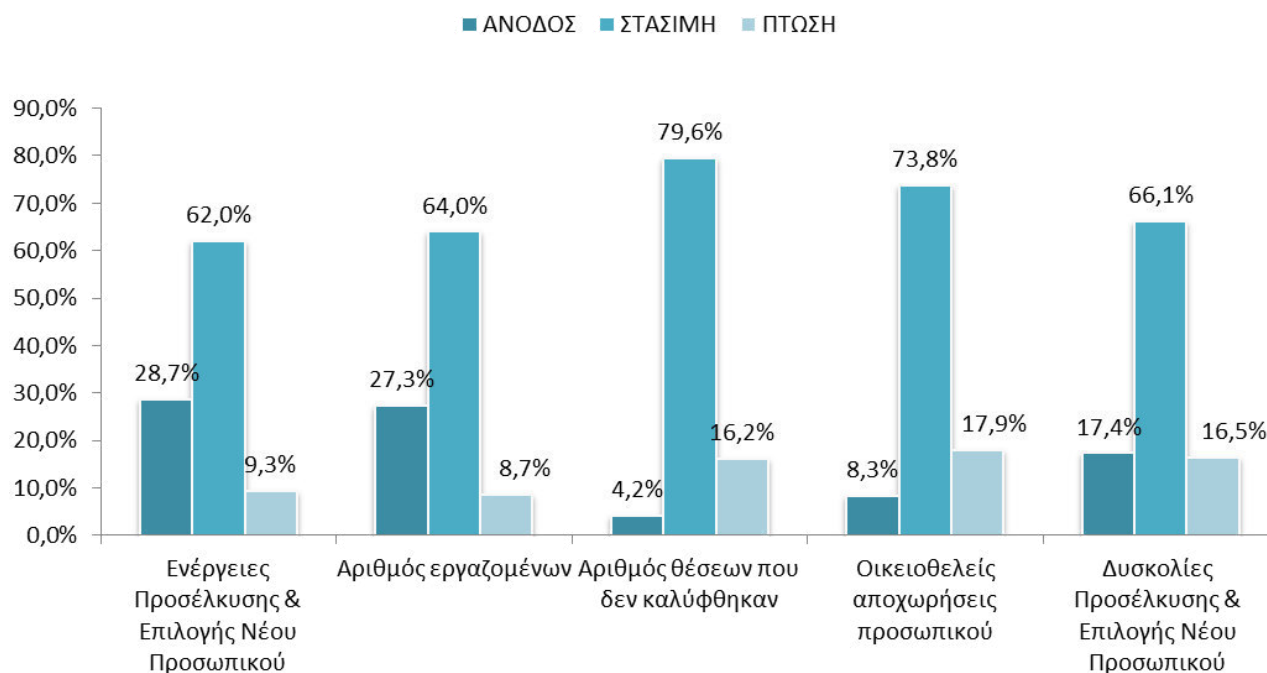
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 45,9% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, ενώ το 40,5% θα δώσει αυξήσεις έως 3%. Τα επίπεδα μισθών έχουν μειωθεί σταδιακά από το 2008 και μετά, όπως ήταν αναμενόμενο. Παρόλο που ο δείκτης προσέγγισε τα επίπεδα του 2008, οι αυξήσεις μισθών δεν πλησιάζουν καθόλου τα ποσοστά εκείνης της περιόδου.

Αναζήτηση Διοικητικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

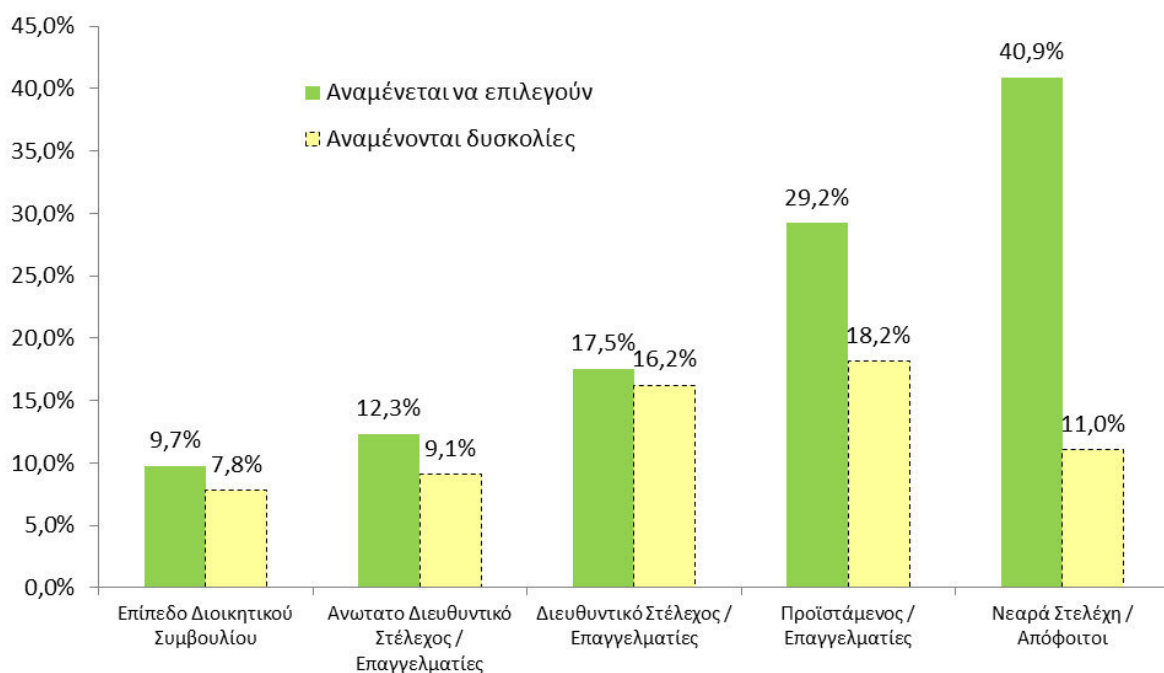


Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



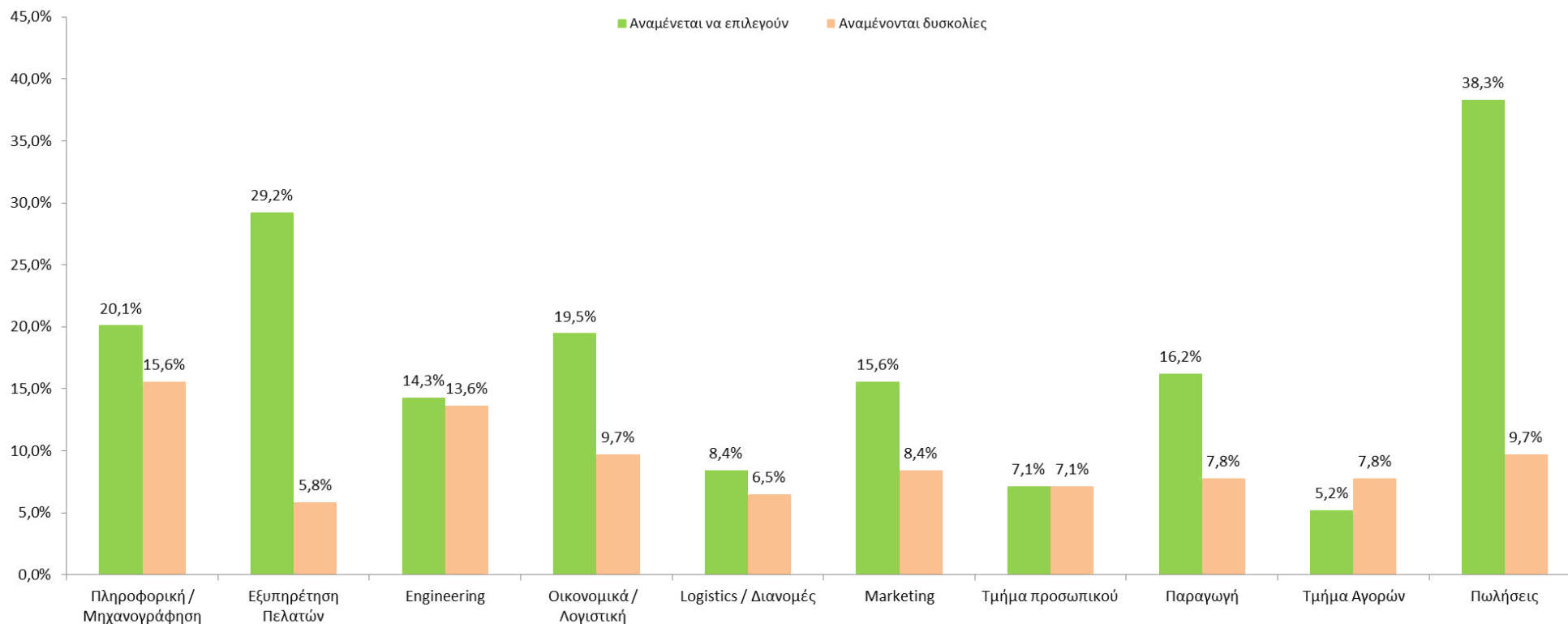
Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

Παρατηρείται μια μικρή αύξηση στις προσδοκίες το 2015 αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού, με τις εταιρείες όμως να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα θα επικρατήσει ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου. Τα ποσοστά ανόδου ενεργειών για τα εξειδικευμένα στελέχη είναι μικρότερα κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τις τάσεις για το συνολικό προσωπικό (πρβ. σχήμα 7).



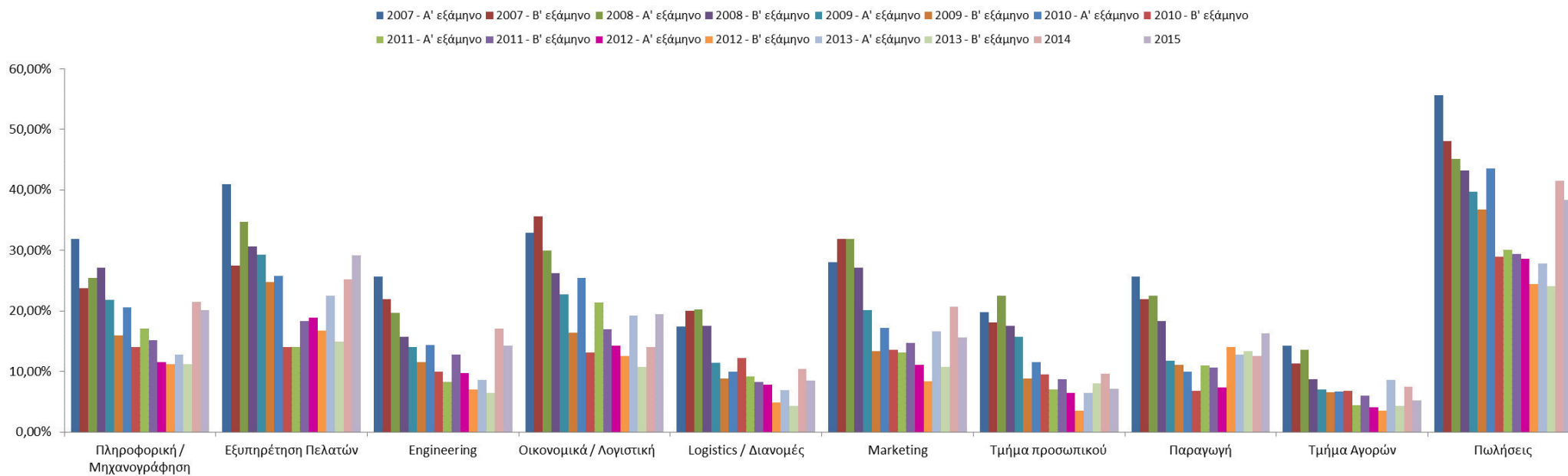
Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Τα Νεαρά Στελέχη/απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό 40,9%. Οι δυσκολίες που αναμένουν οι εταιρείες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού έχουν αυξηθεί συγκριτικά με το 2014 για όλες τις κατηγορίες θέσεων, ιδιαίτερα δε για τους προϊστάμενους/επαγγελματίες (18,2% από 6,7% το 2014).



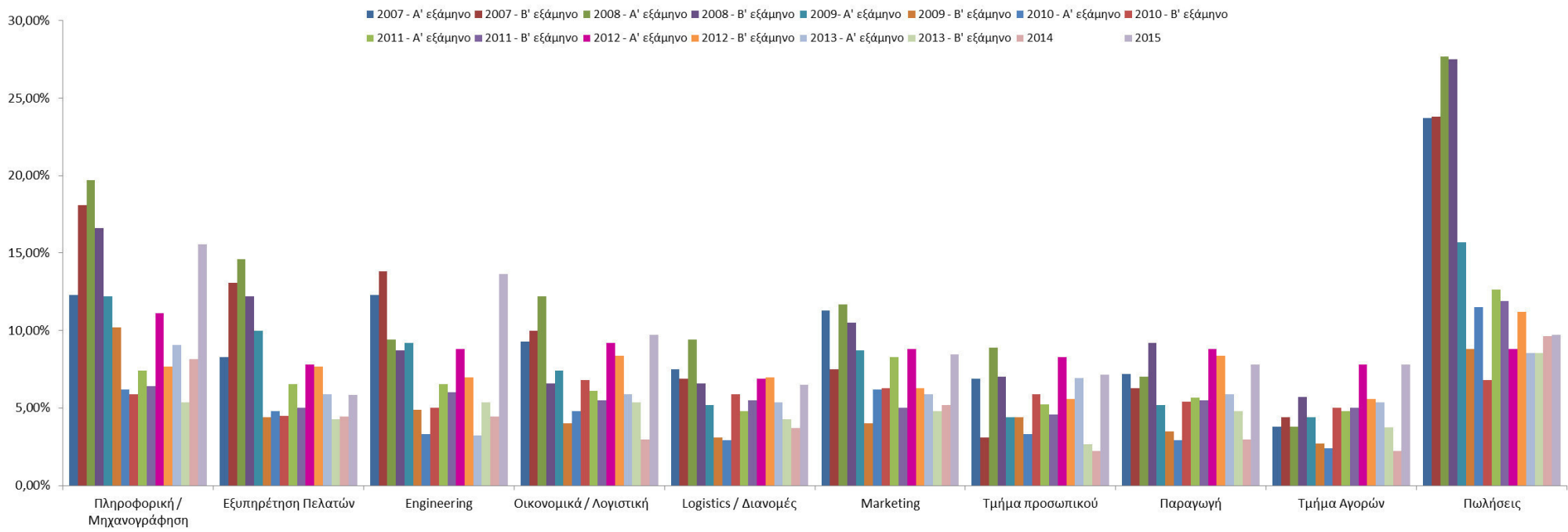
Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και των Οικονομικών. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών έχουν αυξηθεί συγκριτικά με το 2014 για όλους τους τομείς απασχόλησης των εταιρειών.



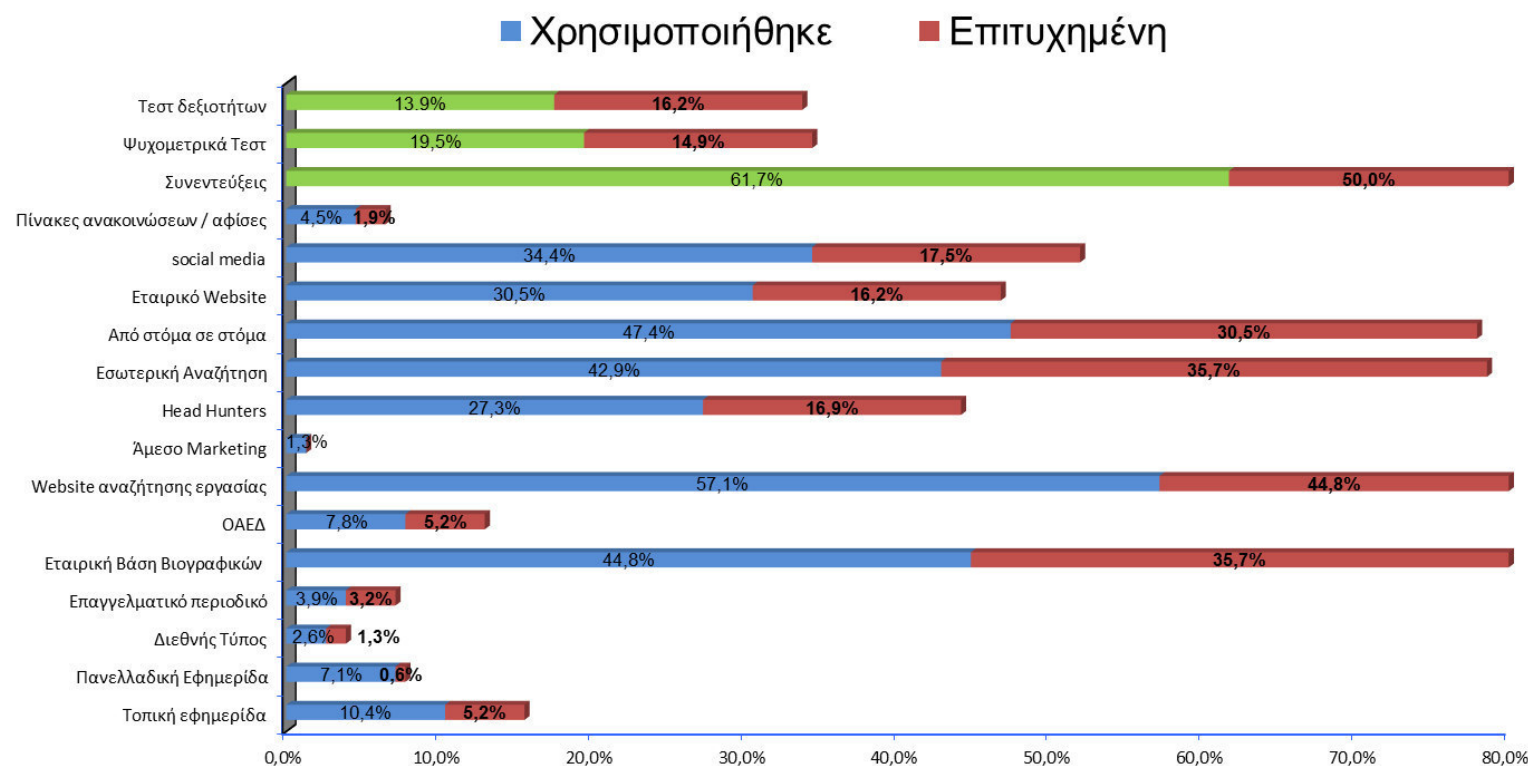
Σχήμα 17 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

Συγκριτικά με το προηγούμενο έτος οι τάσεις αναζήτησης στελεχών δείχνουν πτώση σε όλους τους τομείς, εκτός από την Εξυπηρέτηση Πελατών, τα Οικονομικά/Λογιστική και την Παραγωγή.



Σχήμα 18 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα)

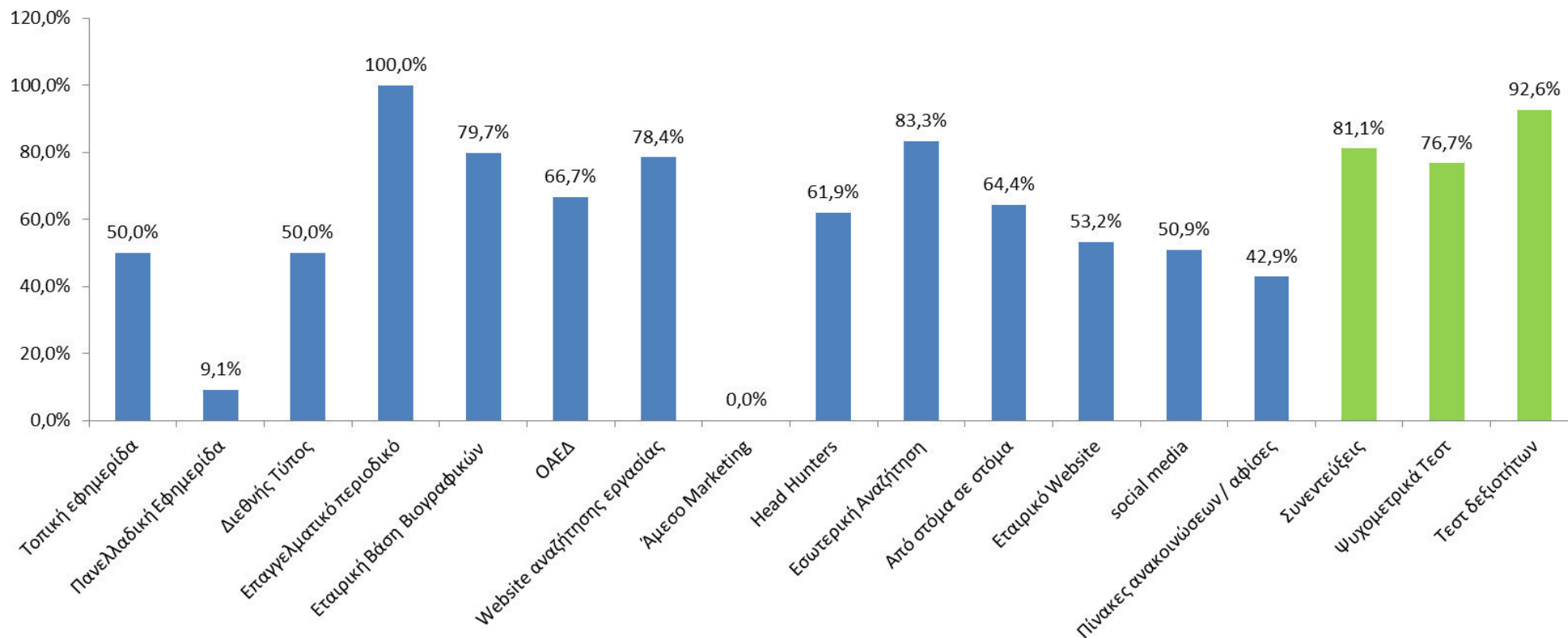
Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται αυξημένες για όλους τους τομείς.



Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

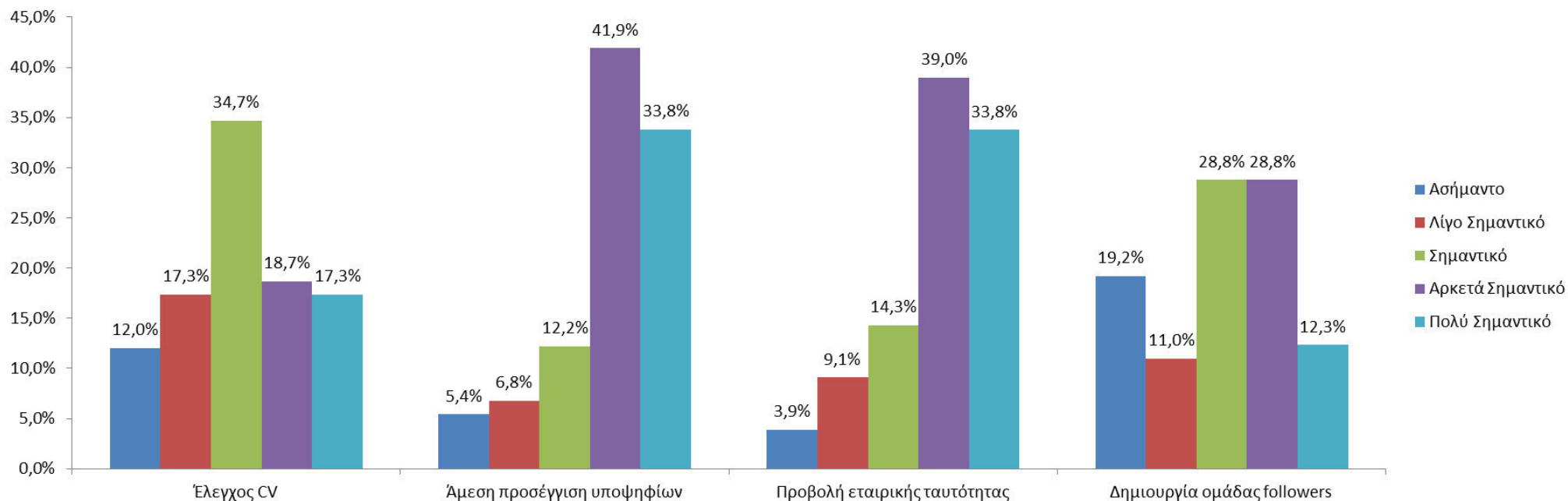
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα), η οποία σημείωσε σημαντική αύξηση συγκριτικά με το 2014. Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα τρία τελευταία χρόνια.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (πράσινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (61,7%). Το 19,5% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ.), ενώ το 13,9% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ.)



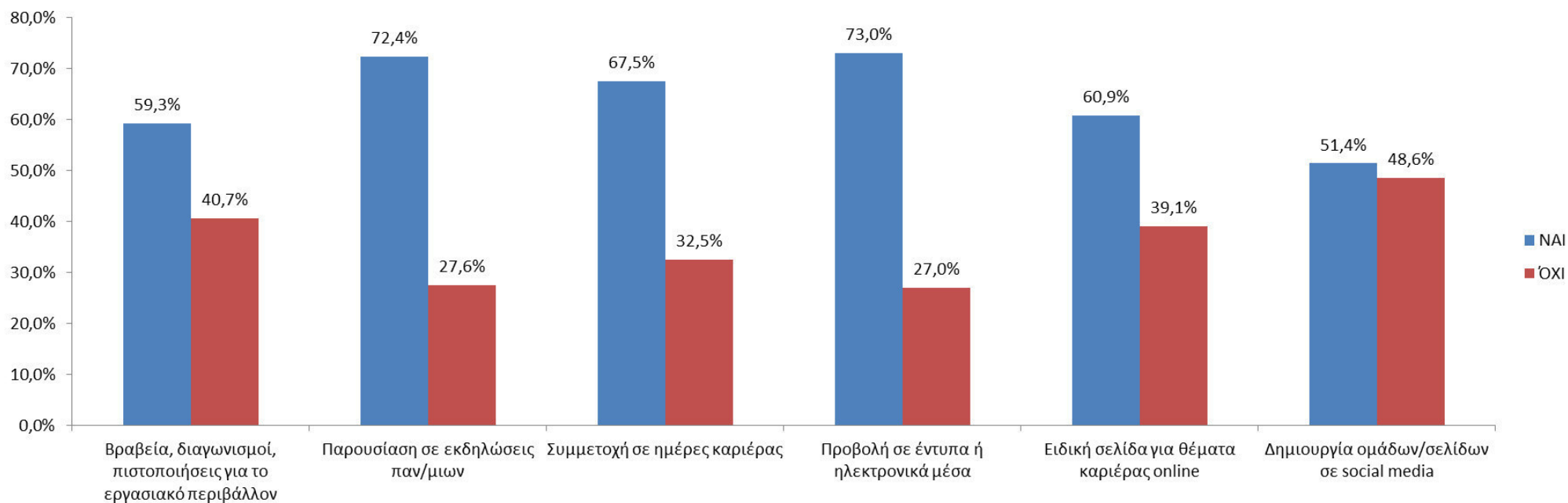
Σχήμα 19β - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής — Ποσοστό Επιτυχίας

Οι πιο επιτυχημένες μέθοδοι σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι τα επαγγελματικά περιοδικά και η εσωτερική αναζήτηση ενώ τα τεστ δεξιοτήτων και οι συνεντεύξεις παρουσιάζονται ως πιο αποτελεσματικά εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τα ψυχομετρικά τεστ.



Σχήμα 19γ - Μέθοδος Προσέλκυσης Social Media (LinkedIn, FB, Twitter, Branchout κλπ) — Για ποιους λόγους οι εταιρείες τα χρησιμοποιούν

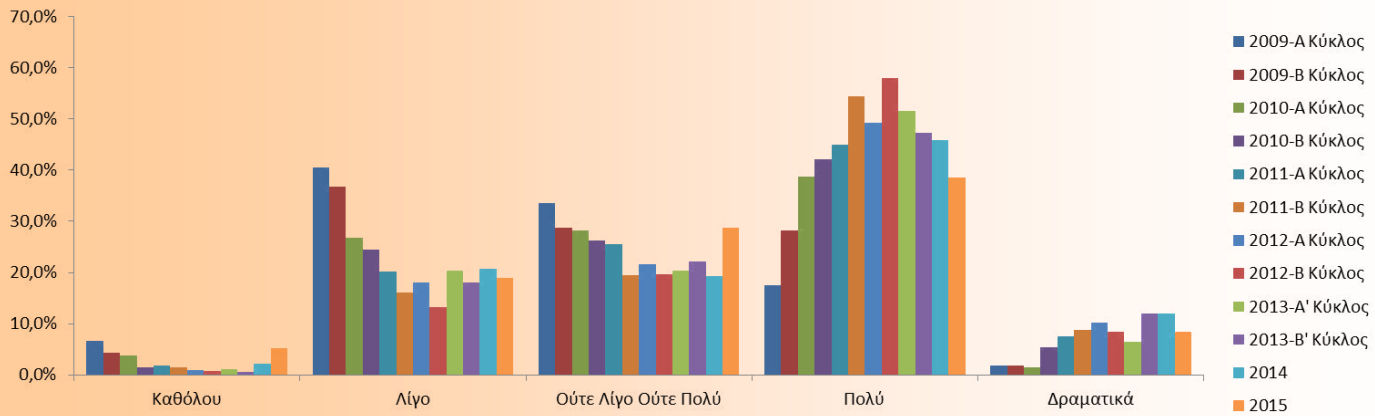
Ένας από τους βασικούς λόγους που μια εταιρεία επιλέγει να χρησιμοποιήσει social media για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού είναι η προβολή της εταιρικής της ταυτότητας καθώς και η άμεση προσέγγιση υποψηφίων. Το 36% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα θεωρούν πολύ και αρκετά σημαντική την χρήση social media για τον έλεγχο των βιογραφικών των υποψηφίων, ενώ το 72,8% επιθυμεί να προβάλει την εταιρική τους ταυτότητα μέσω αυτών των καναλιών επικοινωνίας.



Σχήμα 19δ - Ανάπτυξη Εταιρικής Ταυτότητας ως εργοδότης επιλογής — Τρόποι / εργαλεία

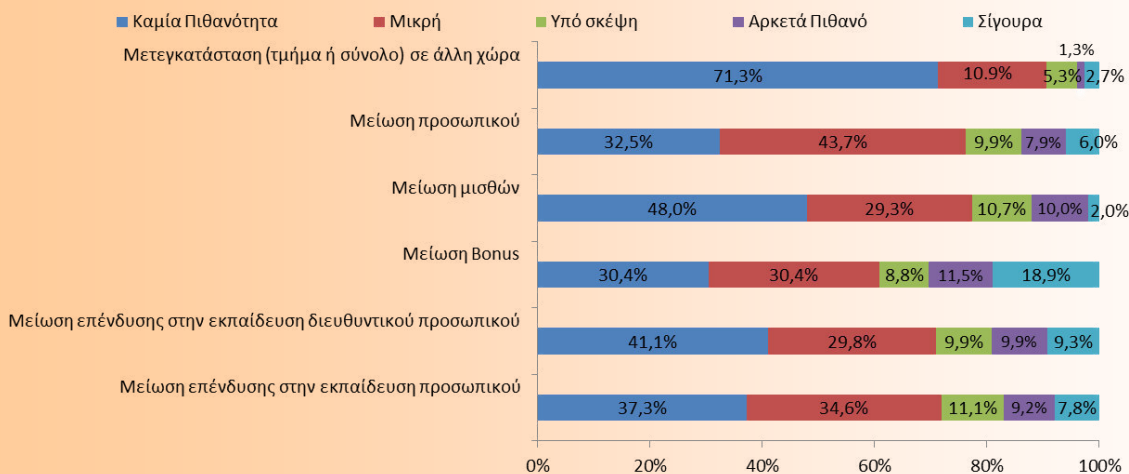
Στην ερώτηση πώς οι εταιρείες αναπτύσσουν την εταιρική τους ταυτότητα ως εργοδότης επιλογής, πάνω από 65% των απαντήσεων αναφέρθηκαν στην προβολή σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα, σε παρουσιάσεις σε εκδηλώσεις Πανεπιστημίων καθώς και στην συμμετοχή σε ημέρες καριέρας. Με αυτά τα εργαλεία οι εταιρείες προωθούν την εταιρική τους ταυτότητα και το εργασιακό τους περιβάλλον και προσελκύουν περισσότερα ικανά στελέχη και ταλέντα (υποψηφίους).

voluntary support in distinct
religious or educ
vol·un·teer (vol'ən)
into any service
who voluntarily
then subject to
other



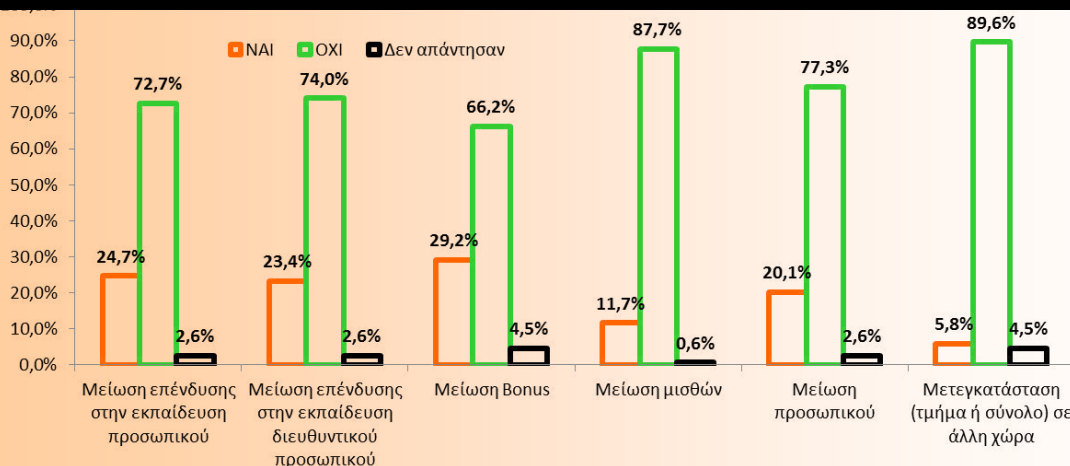
Σχήμα 20 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 47,1% των εταιρειών δήλωσε τον Μάιο του 2015 ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το 2014. Μόνο το 5,2% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο, ενώ έχει αυξηθεί το ποσοστό των εταιρειών που δεν έχουν επηρεαστεί καθόλου από την κρίση.



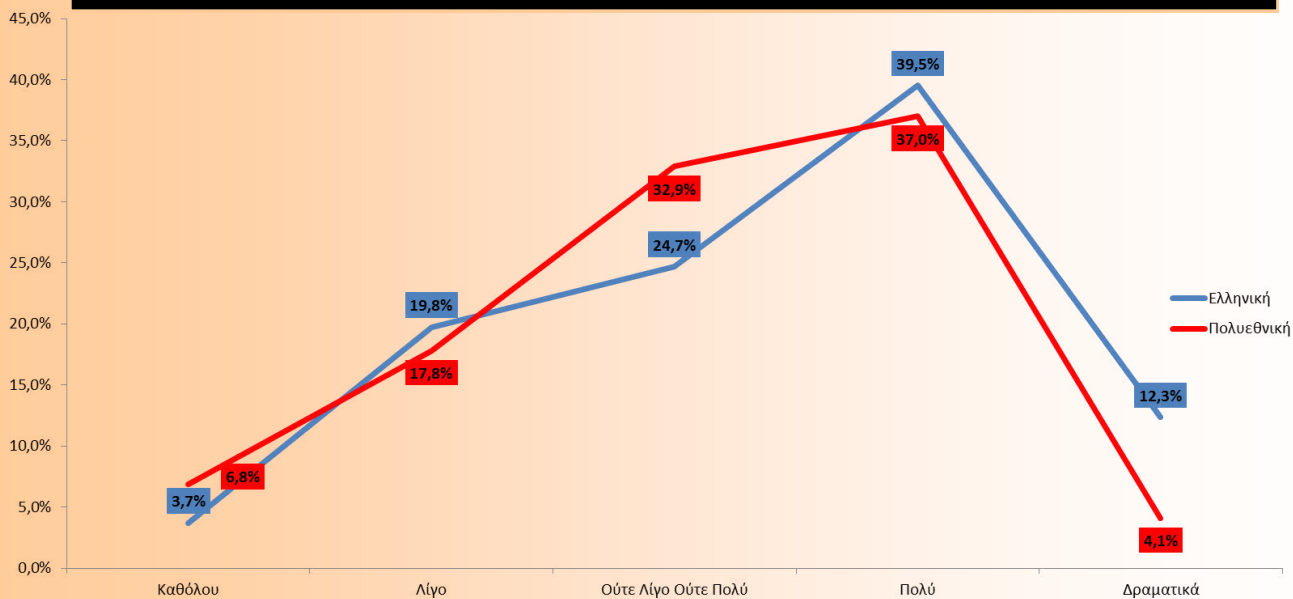
Σχήμα 21 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 17% των εταιρειών θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Το 12% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 10,7% το σκέφτεται επίσης) ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το 2014. Το 4% μόνο των εταιρειών σκεφτόταν τον Μάιο του 2015 να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.



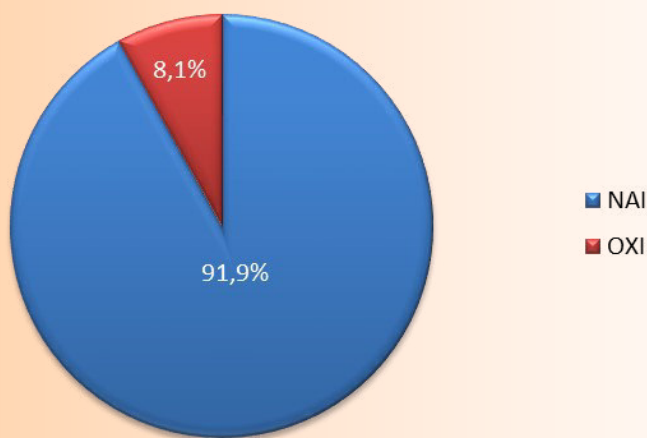
Σχήμα 22 - Τους Τελευταίους μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

Το 2015 η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 24%. Το 20,1% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με το 2014, ενώ μόνο το 11,7% έχει μειώσει μισθούς, αισθητή μείωση από το 2014 (28,9%).



Σχήμα 23 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές)

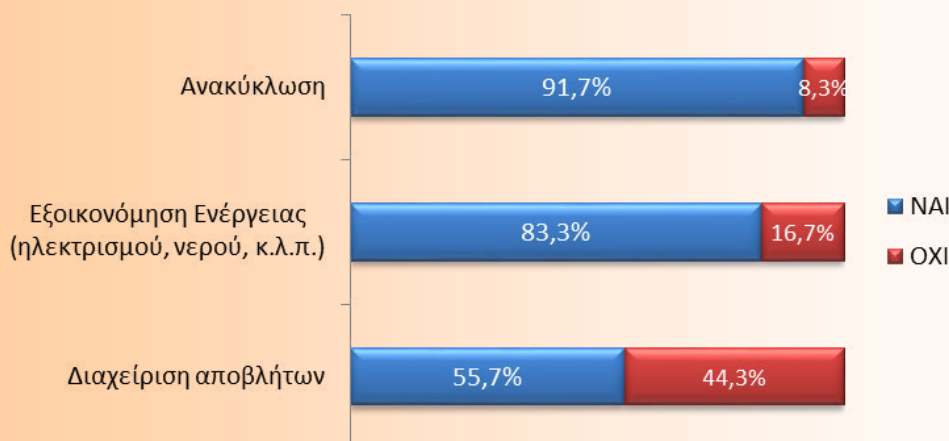
Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές.



Σχήμα 24 - Η εταιρεία σας υποστηρίζει δραστηριότητες Κοινωνικής Ευαισθησίας;

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών υποστηρίζει δραστηριότητες κοινωνικής ευαισθησίας.

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

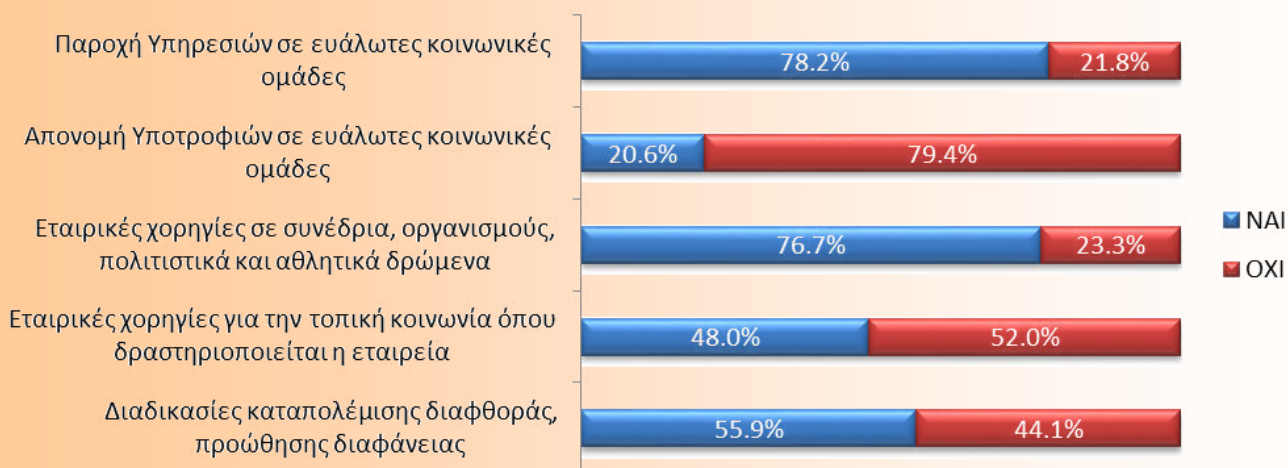


RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 25 - Δραστηριότητες που αφορούν στο Περιβάλλον

Οι περισσότερες εταιρείες προωθούν δραστηριότητες σχετικά με την ανακύκλωση και δευτερευόντως με εξοικονόμηση ενέργειας.

ΚΟΙΝΩΝΙΑ



RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 26 - Δραστηριότητες που αφορούν στην Κοινωνία

Πάνω από το 75% των εταιρειών παρέχουν υπηρεσίες σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και προσφέρουν χορηγίες σε συνέδρια, οργανισμούς, πολιτιστικά και αθλητικά δρώμενα.

Ανθρώπινο Δυναμικό

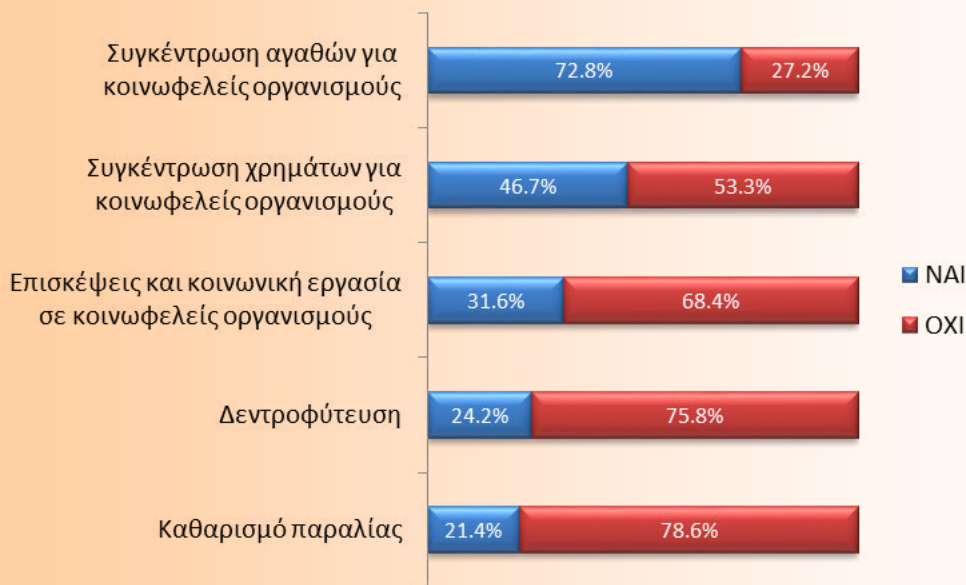


RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 27 - Δραστηριότητες που αφορούν στο Ανθρώπινο Δυναμικό

Η πλειοψηφία των εταιρειών (άνω του 60%) προωθούν προγράμματα υγείας, παροχές μεταφοράς και υποστήριξης σε έκτακτη ανάγκη.

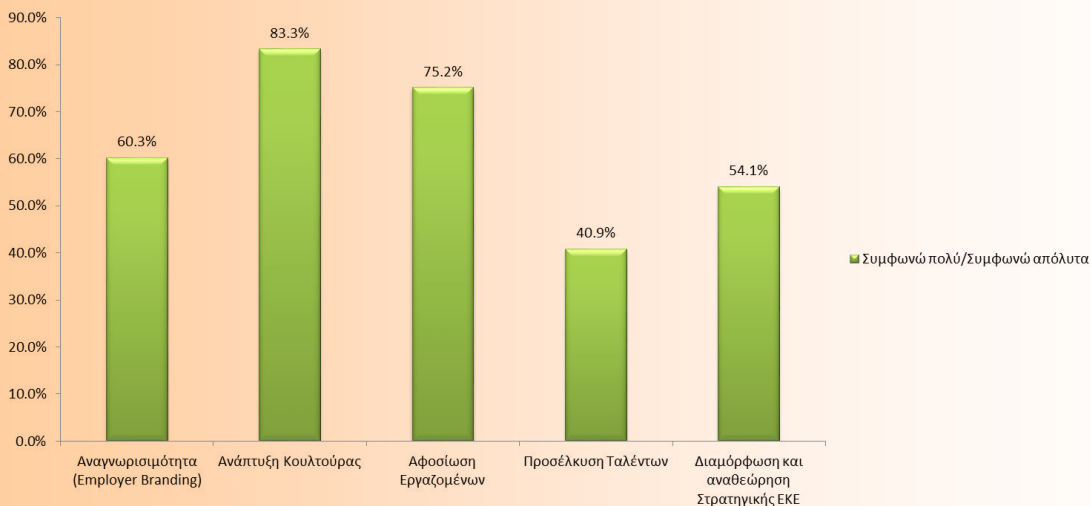
ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



RCI 2015 © ALBA

Πίνακας 28 - Εθελοντικές Δραστηριότητες των Εργαζομένων που διοργανώνονται από την εταιρεία

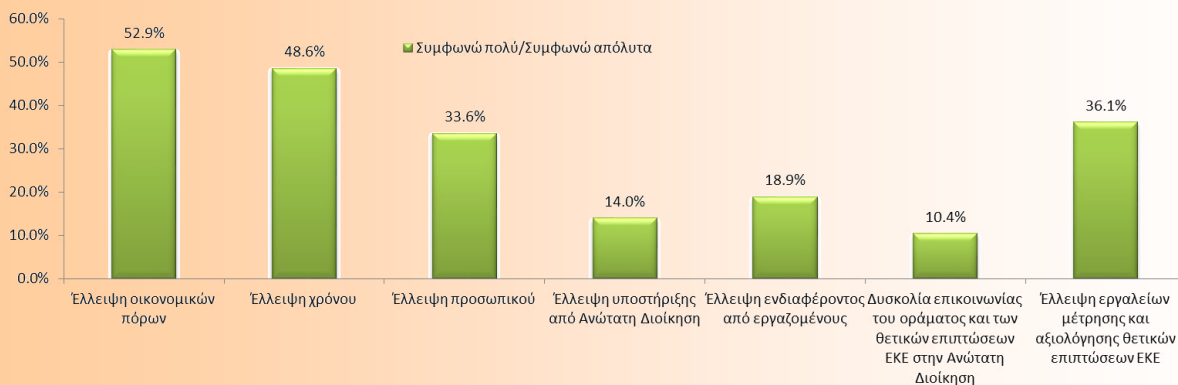
Η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος οργανώνει εθελοντικές δραστηριότητες με τη συμμετοχή των εργαζομένων για τη συγκέντρωση αγαθών για κοινωφελείς σκοπούς. Επισκέψεις και εθελοντική εργασία σε ΜΚΟ διενεργούνται στο 31.6% των εταιρειών του δείγματος.



RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 29 - Ποιες είναι οι θετικές επιπτώσεις από τις δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευαισθησίας (ΕΚΕ) της εταιρείας σας;

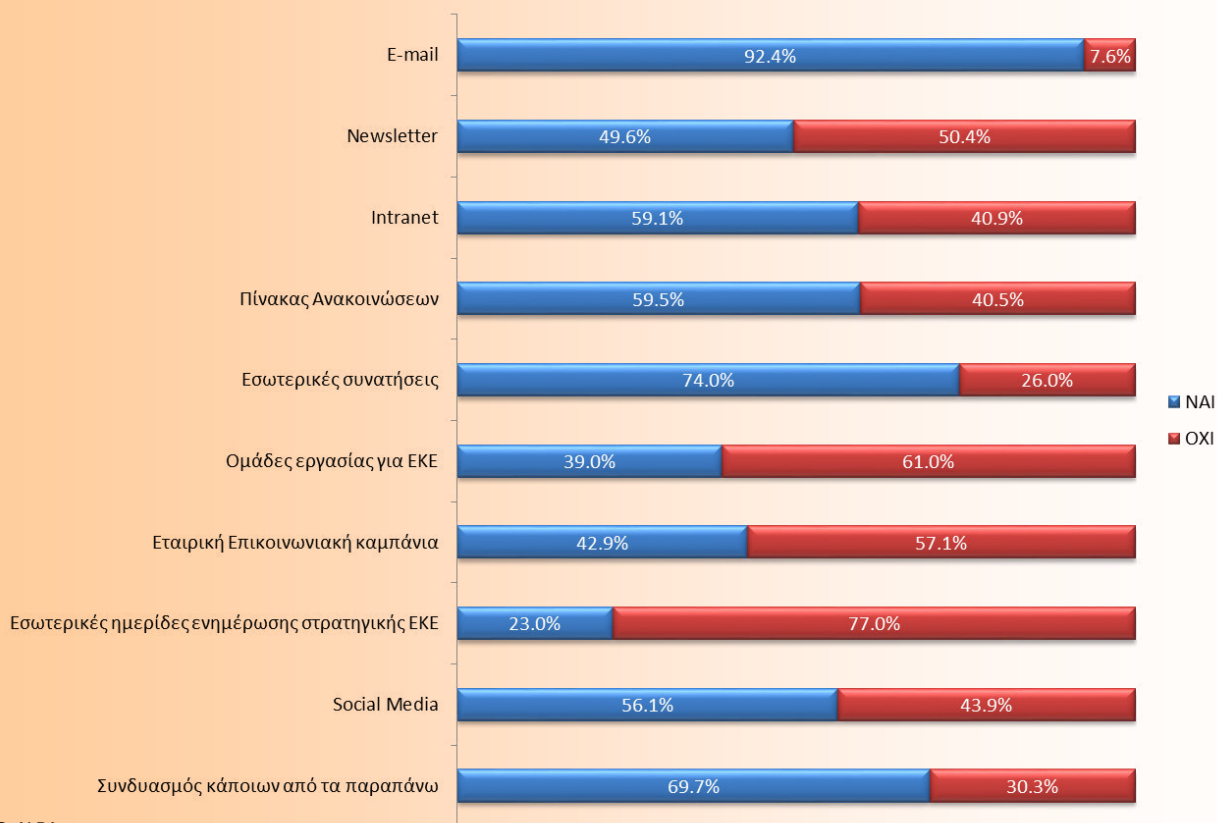
Πάνω από το 70% των εταιρειών συμφωνούν πολύ ή απόλυτα ότι οι δραστηριότητες ΕΚΕ βοηθούν θετικά στην ανάπτυξη κουλτούρας και στην αφοσίωση των εργαζομένων της εταιρείας.



RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 30 - Ποιες είναι οι δυσκολίες που τυχόν αντιμετωπίζετε στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ;

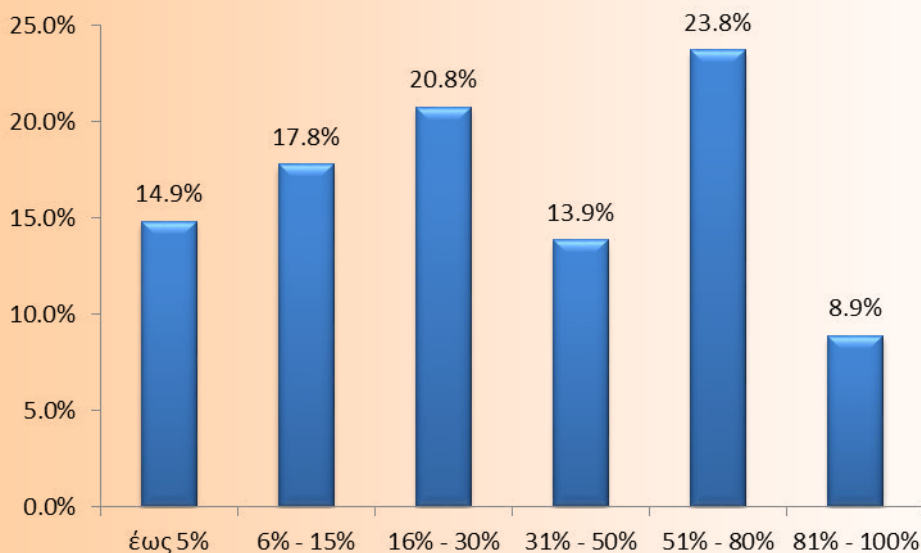
Η πλειοψηφία των εταιρειών (52,9%) αντιμετωπίζουν δυσκολίες σχετικά με την έλλειψη οικονομικών πόρων, την έλλειψη χρόνου και δευτερευόντως εργαλείων μέτρησης και αξιολόγησης θετικών επιπτώσεων ΕΚΕ.



RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 31 - Πως επικοινωνείτε εσωτερικά τις δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευαισθησίας;

Η πλειοψηφία των εταιρειών χρησιμοποιούν το email, τις εσωτερικές συναντήσεις, τον πίνακα ανακοινώσεων, το intranet και τα social media για να επικοινωνήσουν εσωτερικά τις δραστηριότητες ΕΚΕ.

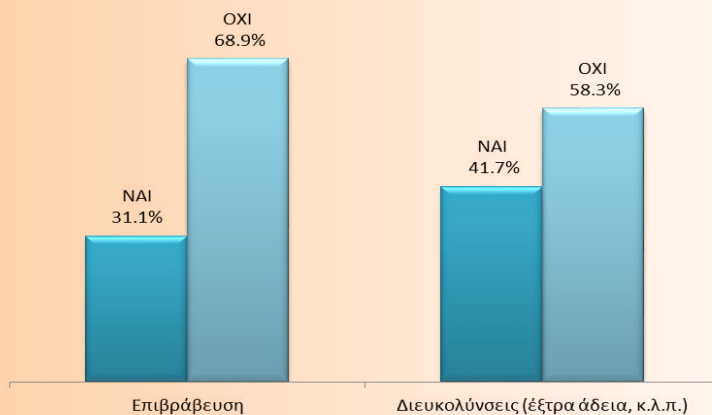


RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 32 - Ποιο είναι το ποσοστό (%) των εργαζομένων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής

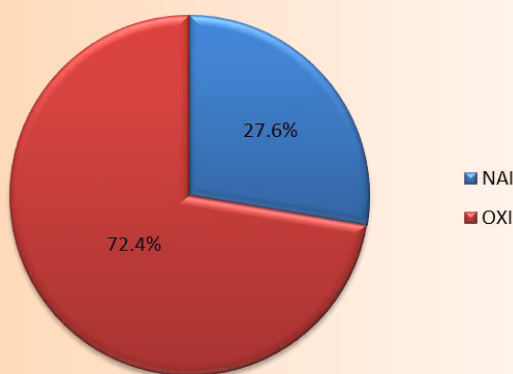
Στο 23.8% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες ΕΚΕ είναι της τάξεως 51% - 80%. Στην πλειοψηφία των εταιρειών συμμετέχουν στις δραστηριότητες ΕΚΕ έως το 30% των εργαζομένων.

RCI 2015 © ALBA



Σχήμα 33 - Υπάρχει επιβράβευση ή διευκόλυνση στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε εθελοντικές δραστηριότητες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευαισθησίας;

Στην πλειοψηφία τους οι εταιρείες δεν επιβραβεύουν ούτε διευκολύνουν τους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε εθελοντικές δραστηριότητες ΕΚΕ. Μόνο το 41.7% των εταιρειών διευκολύνει με έξτρα άδεια τους εργαζόμενους εθελοντές και ακόμα μικρότερο ποσοστό τους επιβραβεύει.



RCI 2015 © ALBA

Σχήμα 34Α - Μετράτε τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευαισθησίας;

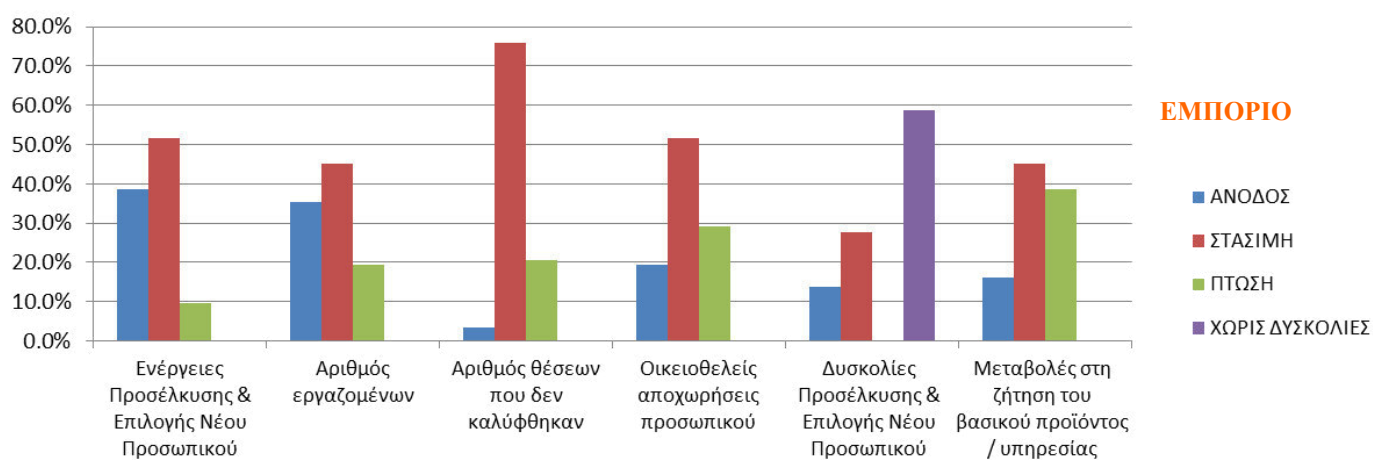
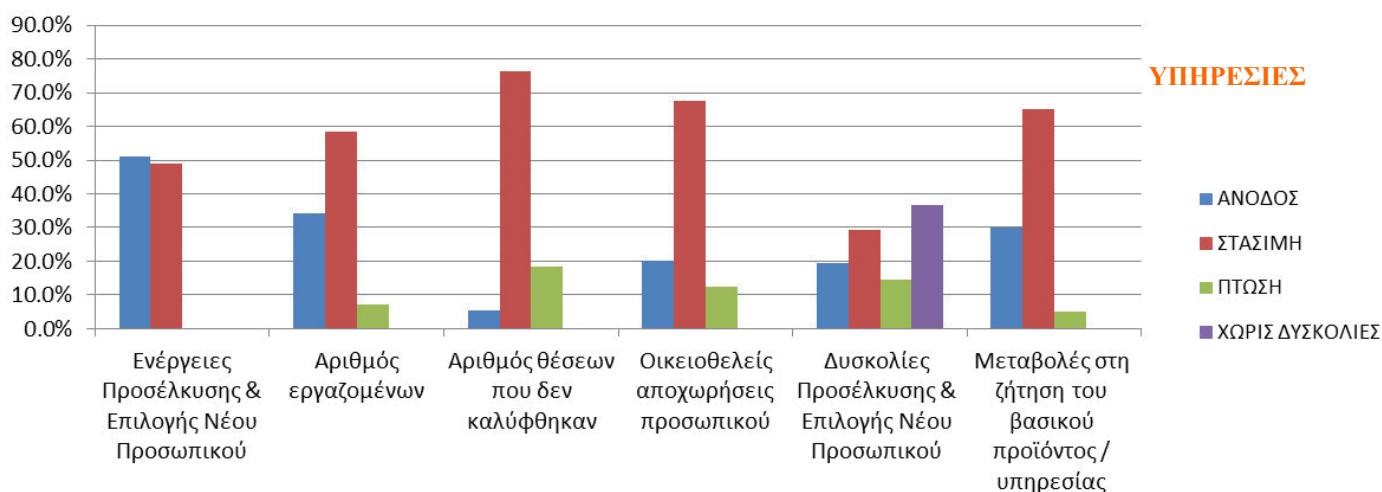
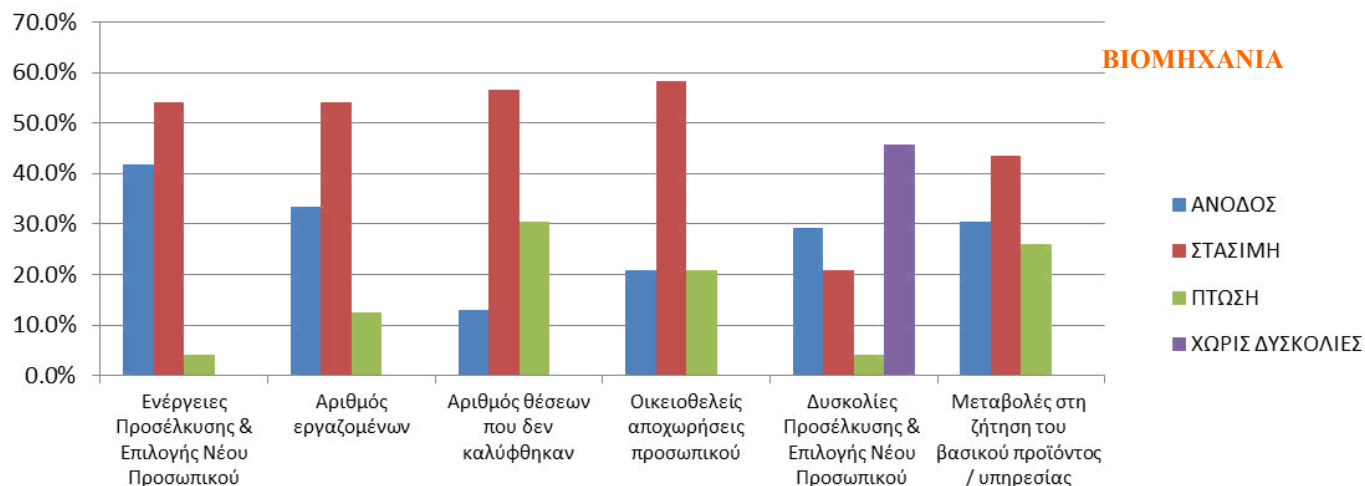
Οι περισσότερες εταιρείες (72,4%) δεν μετράνε τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων ΕΚΕ.

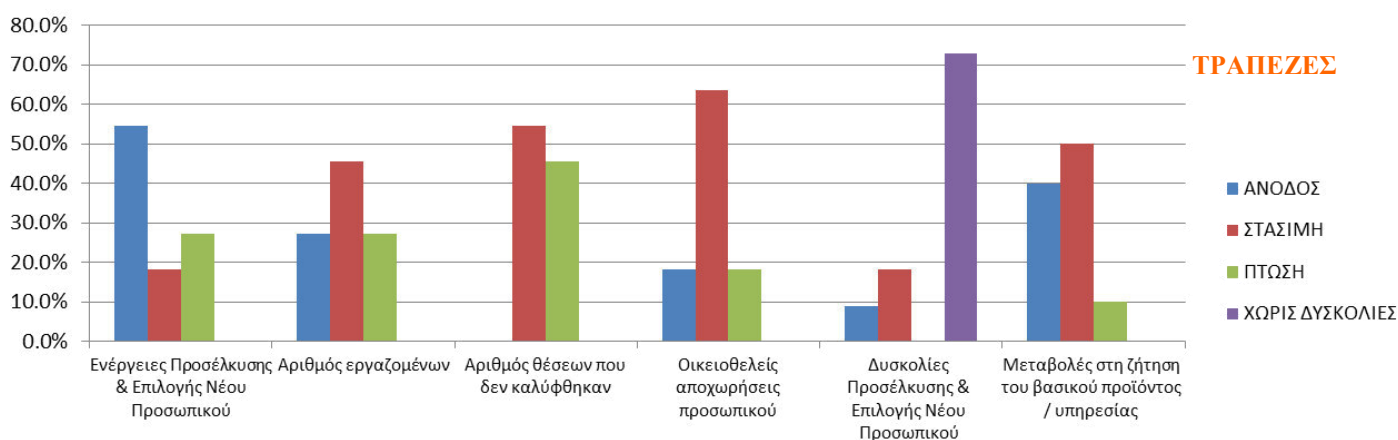
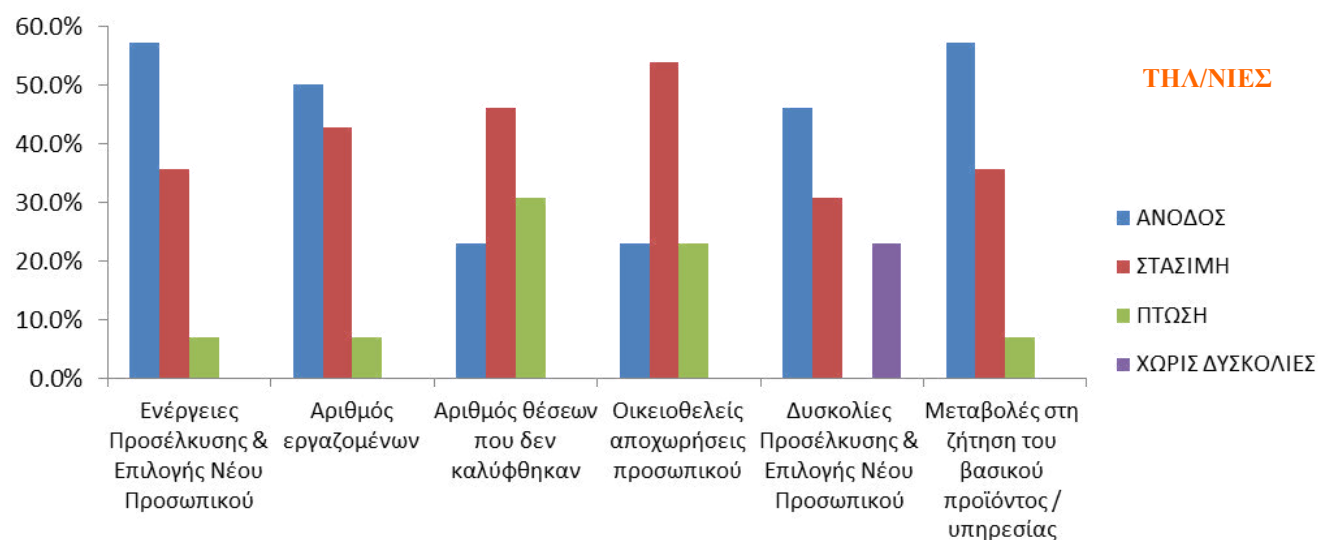
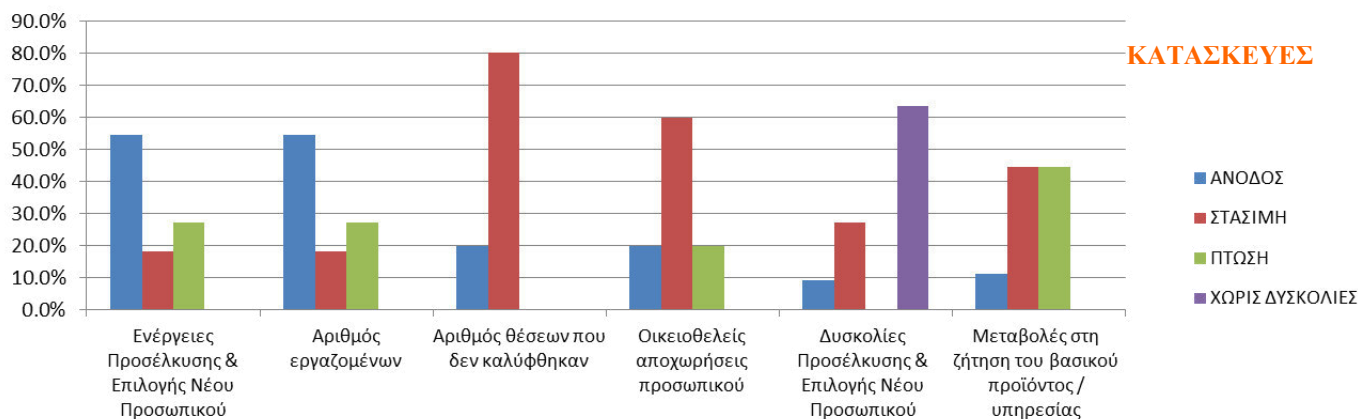


RCI 2015 © ALBA

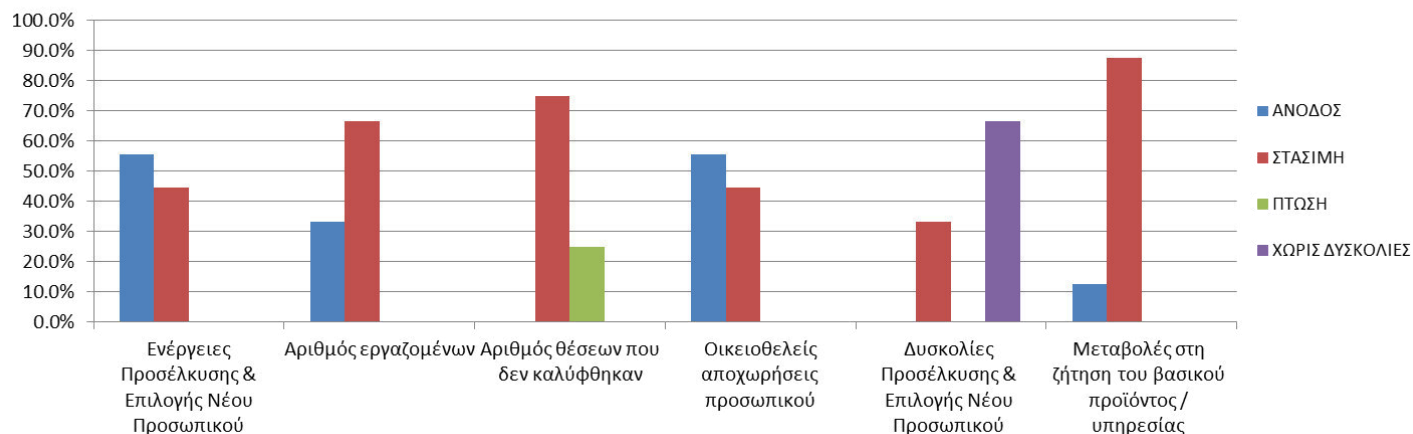
Σχήμα 34Β - Τρόποι μέτρησης του αντίκτυπου των δραστηριοτήτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευαισθησίας;

Από τις λίγες εταιρείες που μετρούν τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων ΕΚΕ, το 82,9% εξ αυτών χρησιμοποιούν έρευνες ικανοποίησης και 51.9% focus groups για να διερευνήσουν ποιοτικά στοιχεία.

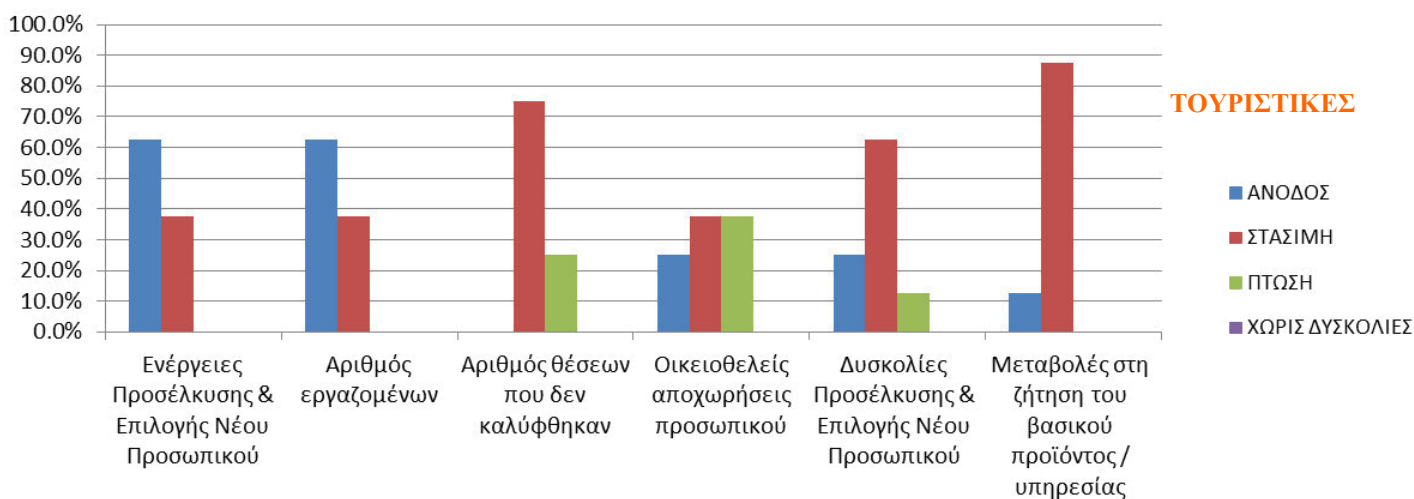




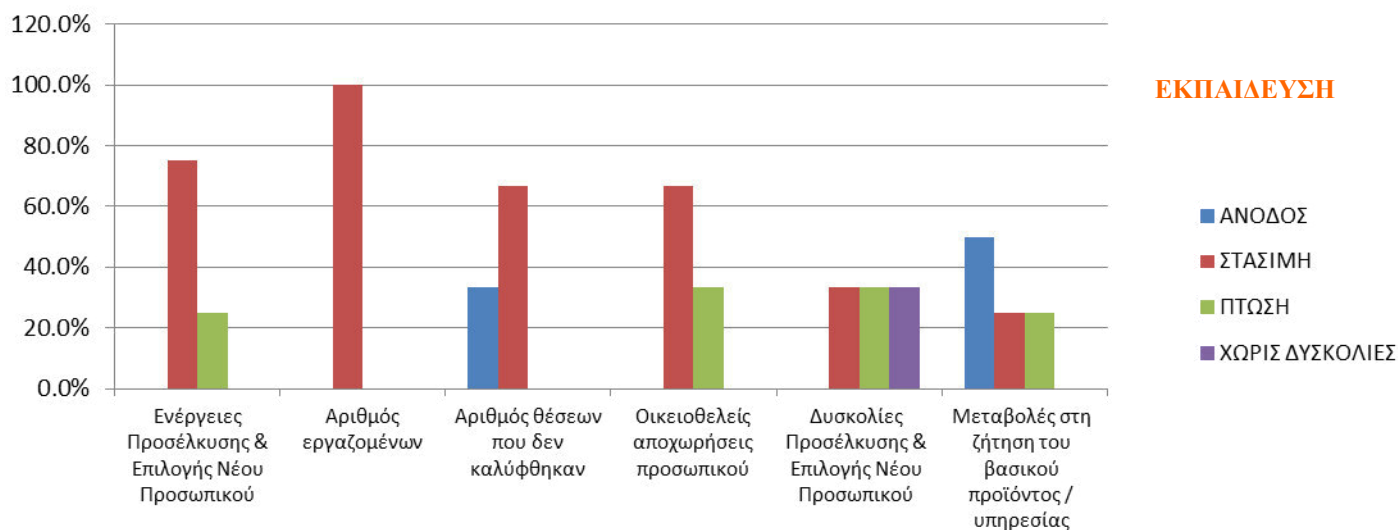
ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ

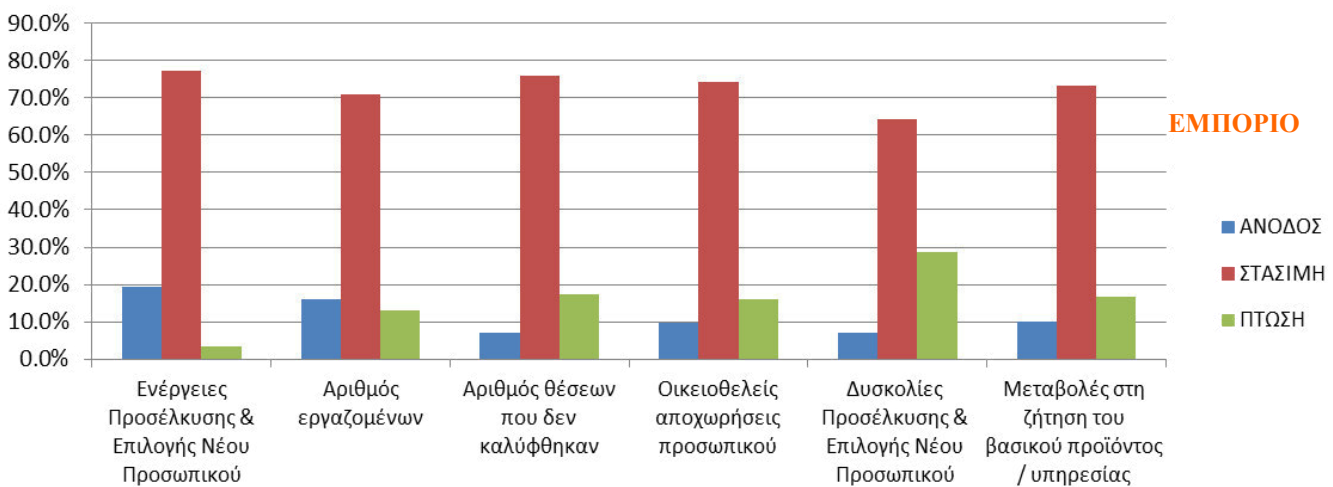
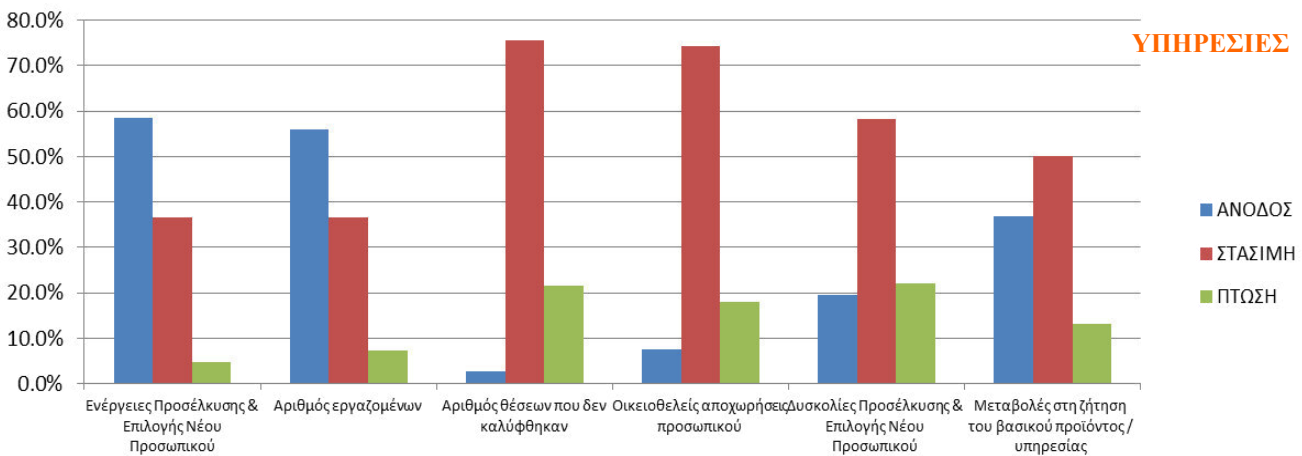
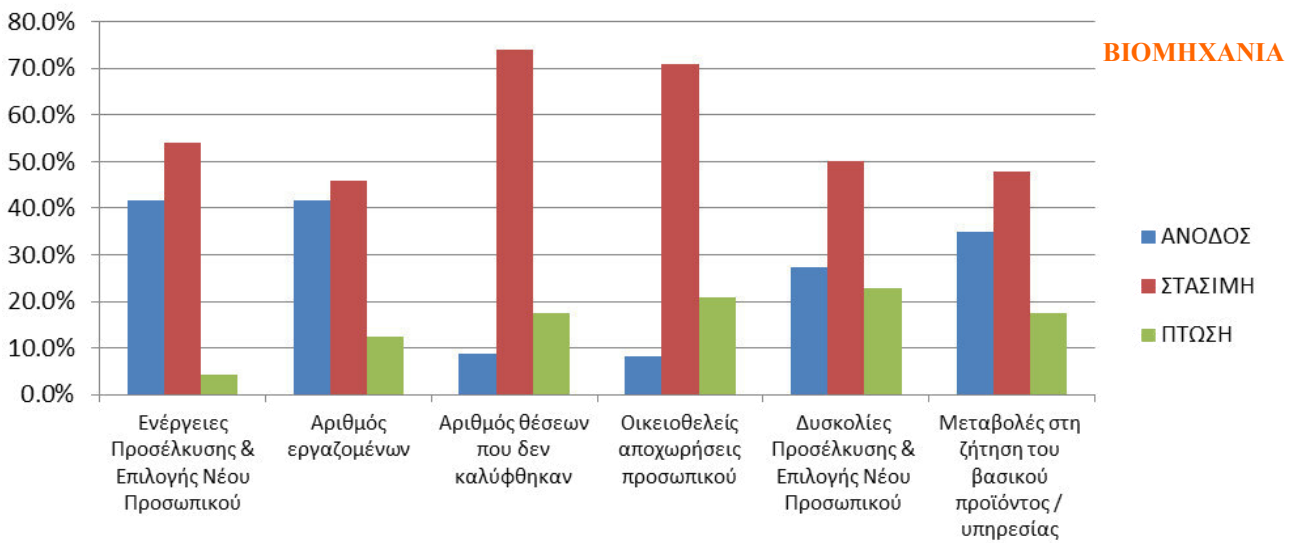


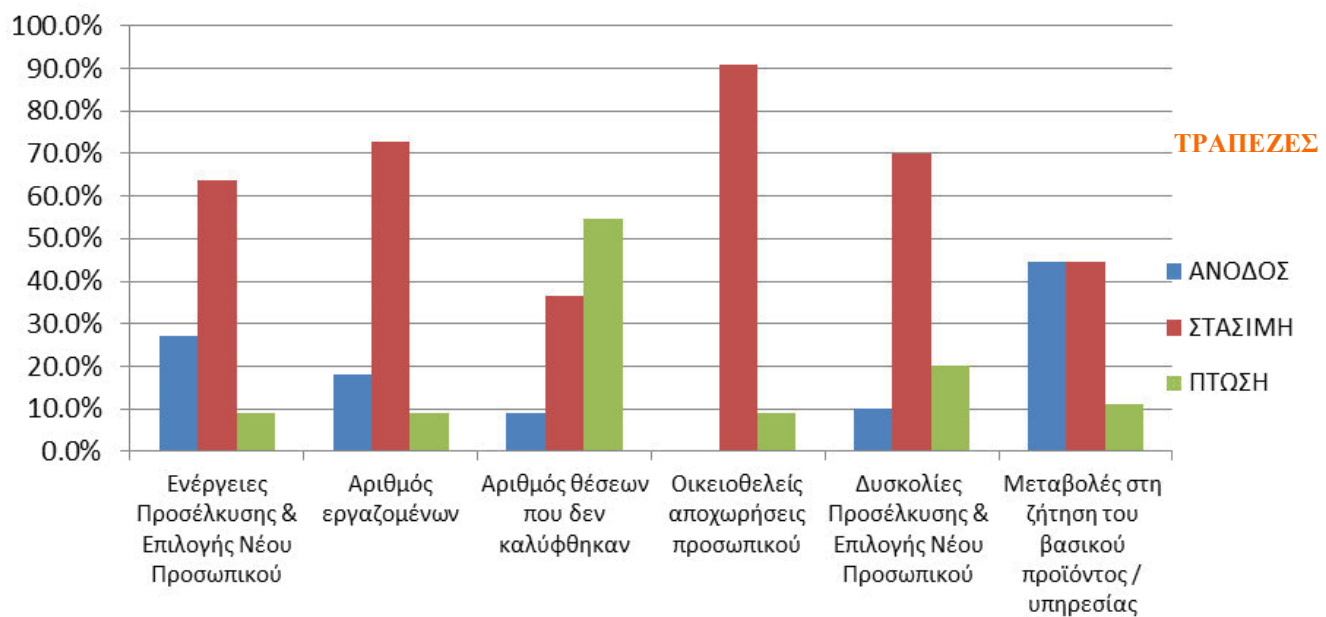
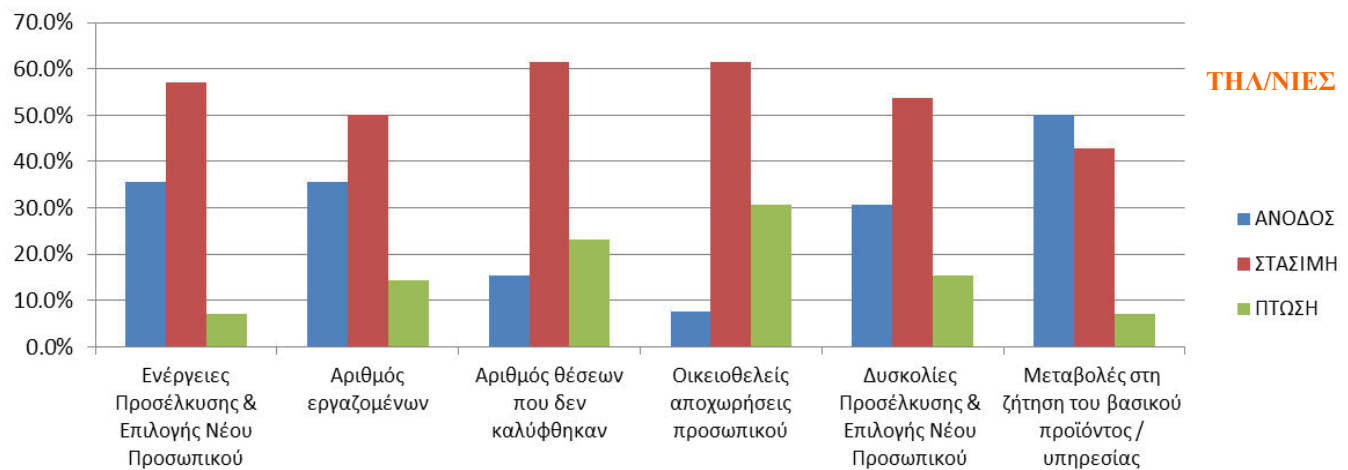
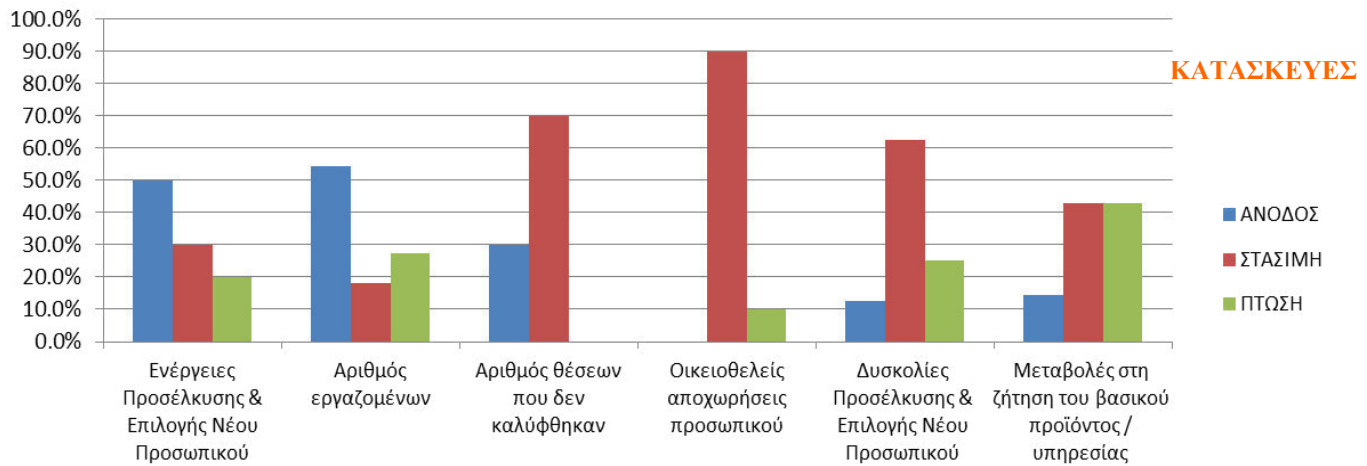
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ

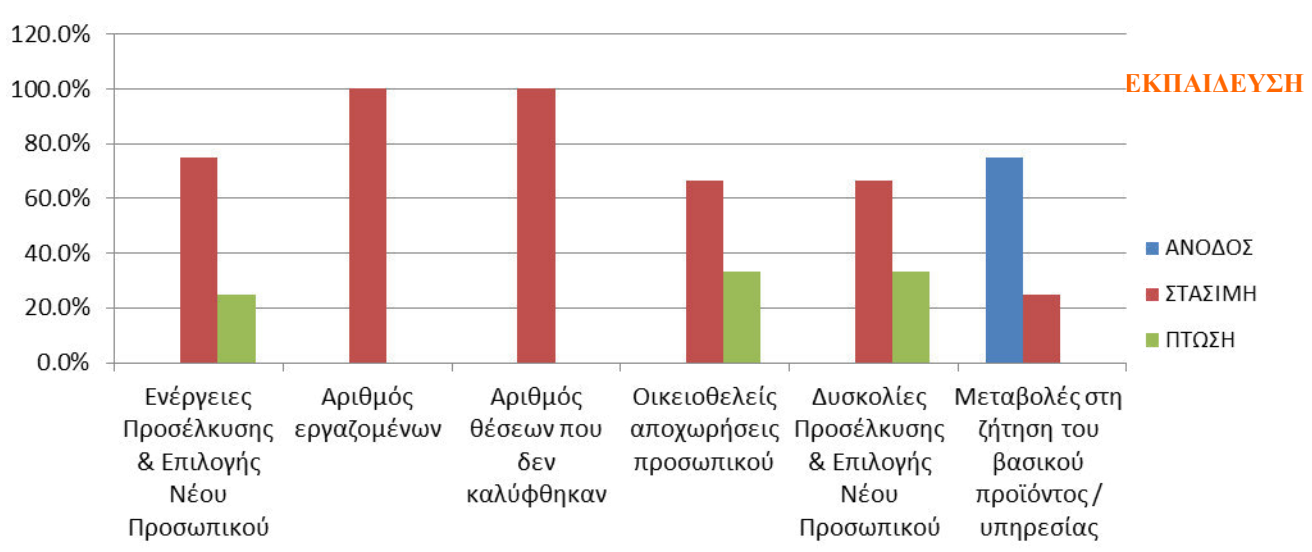
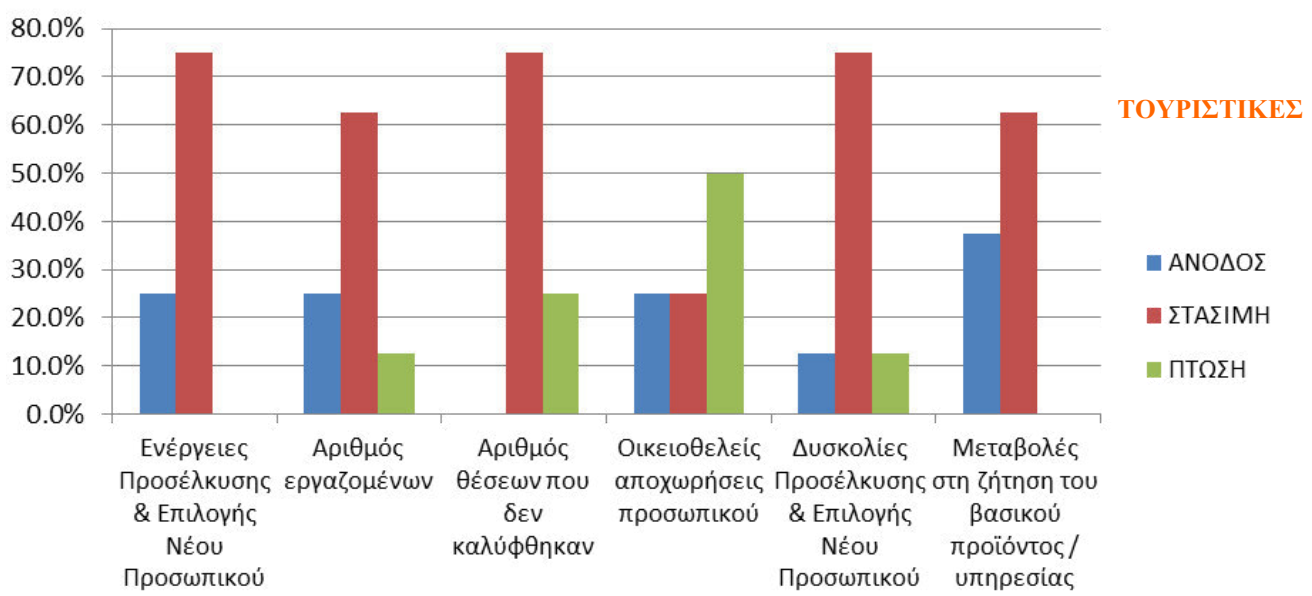
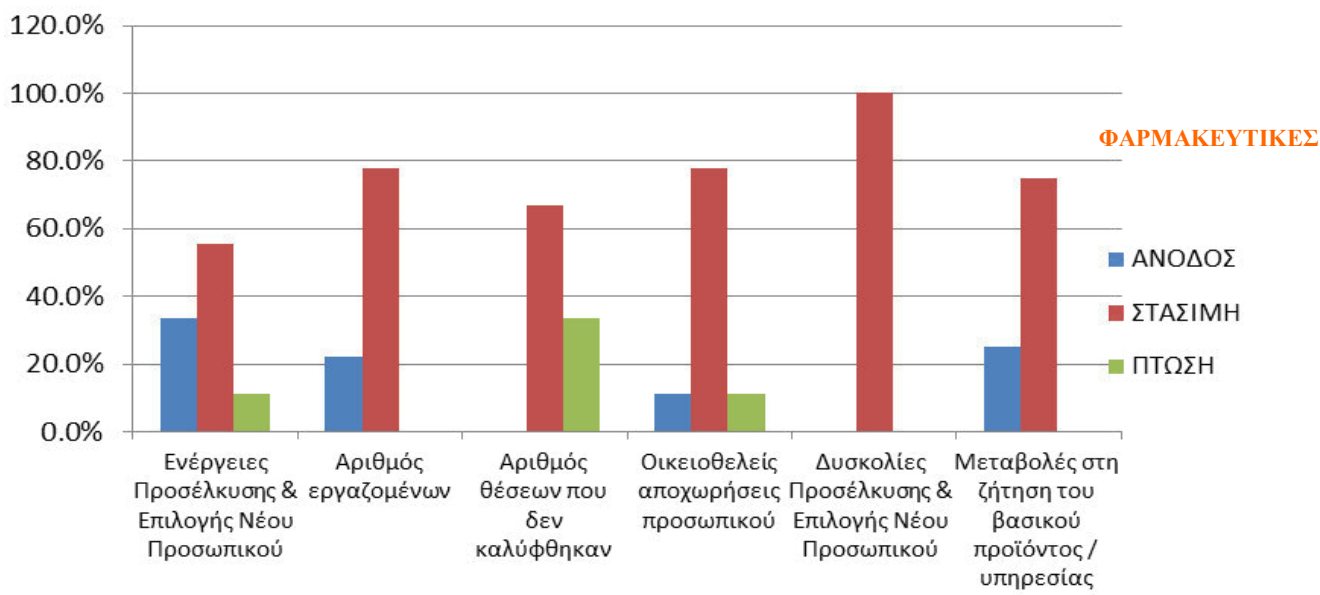


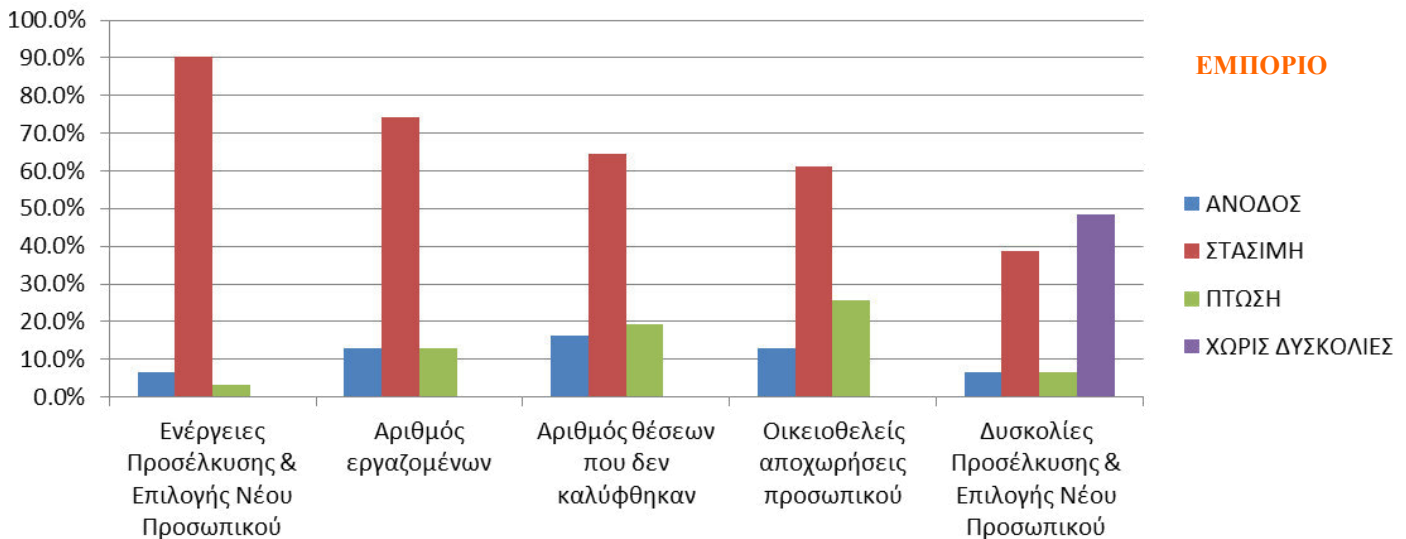
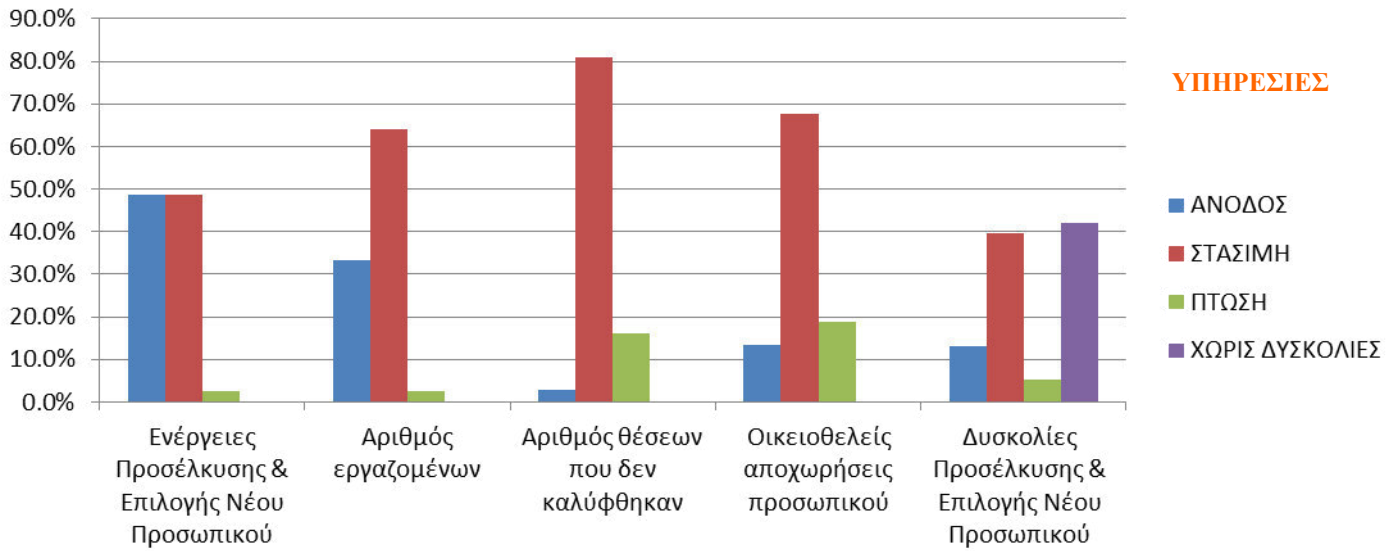
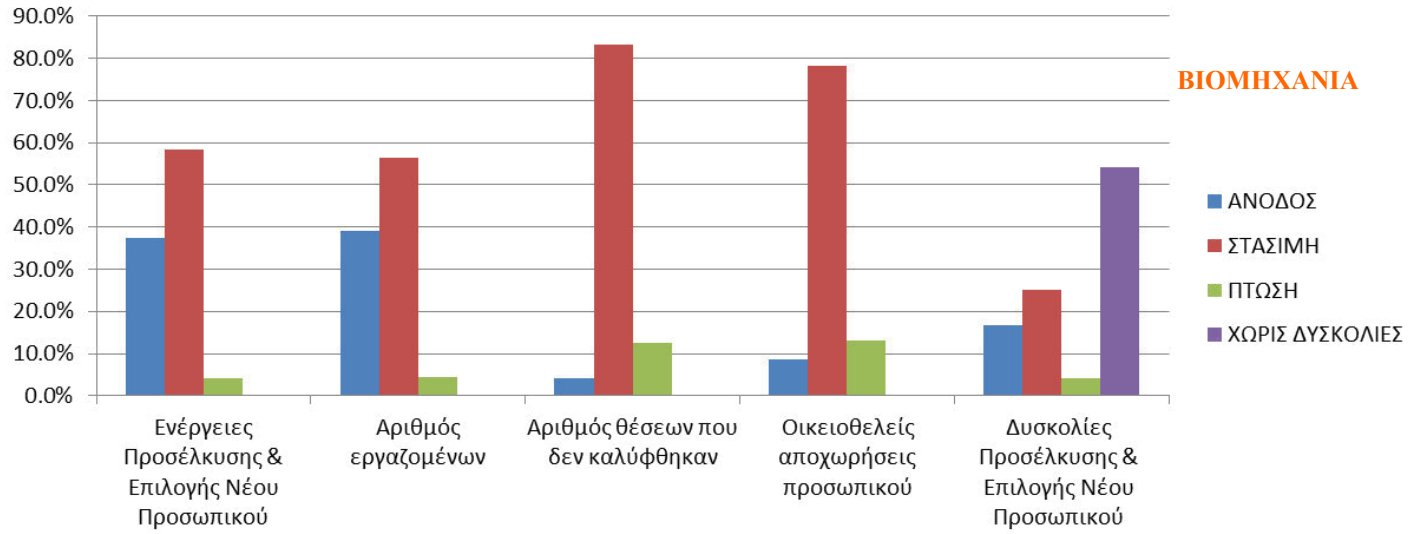
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

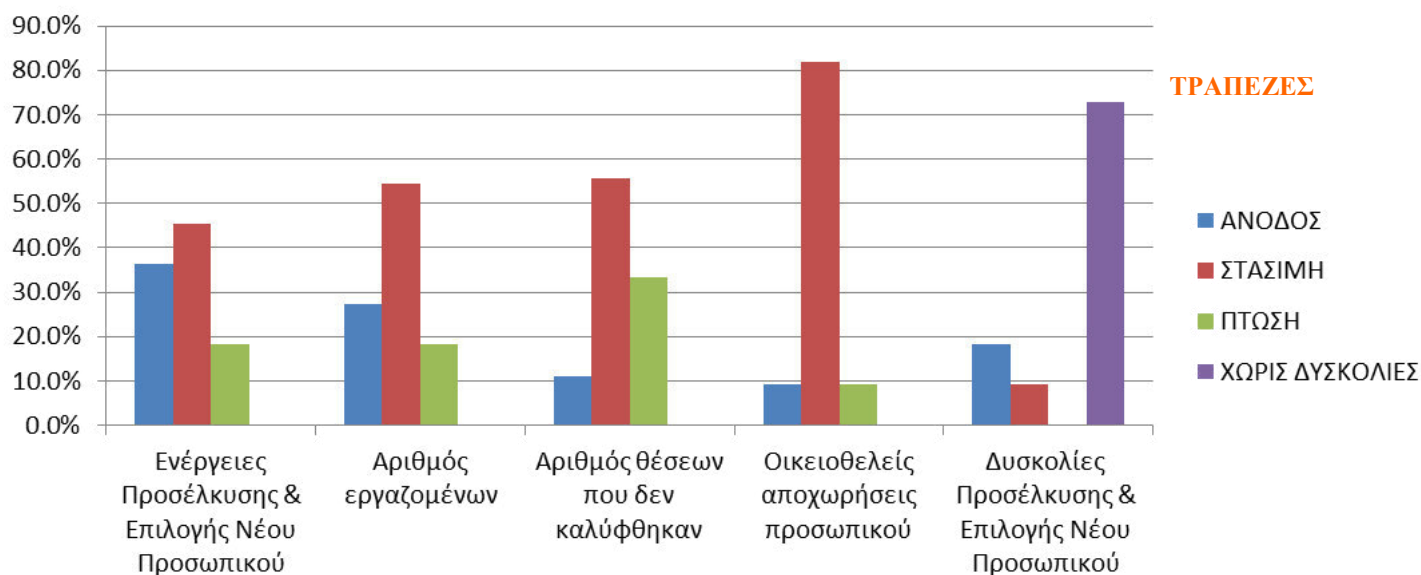
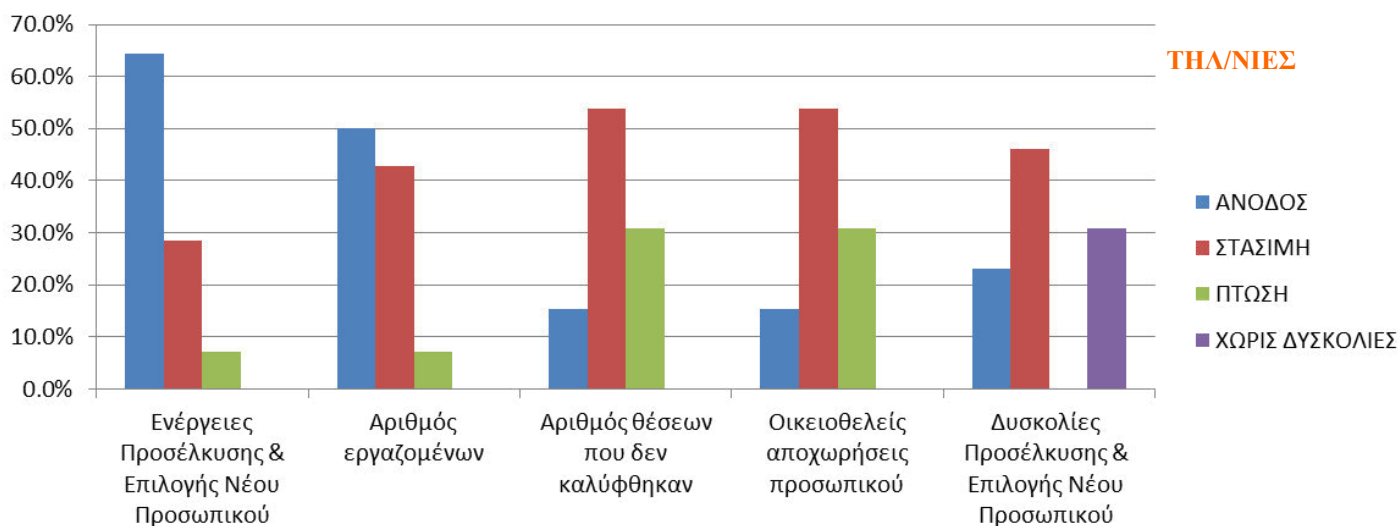
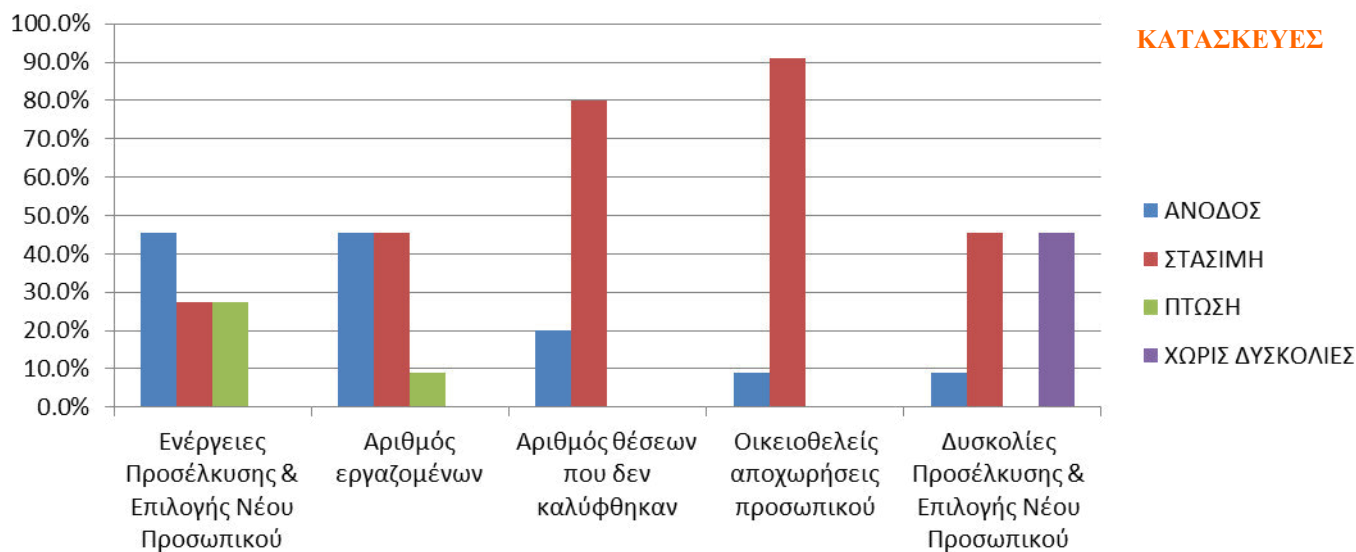


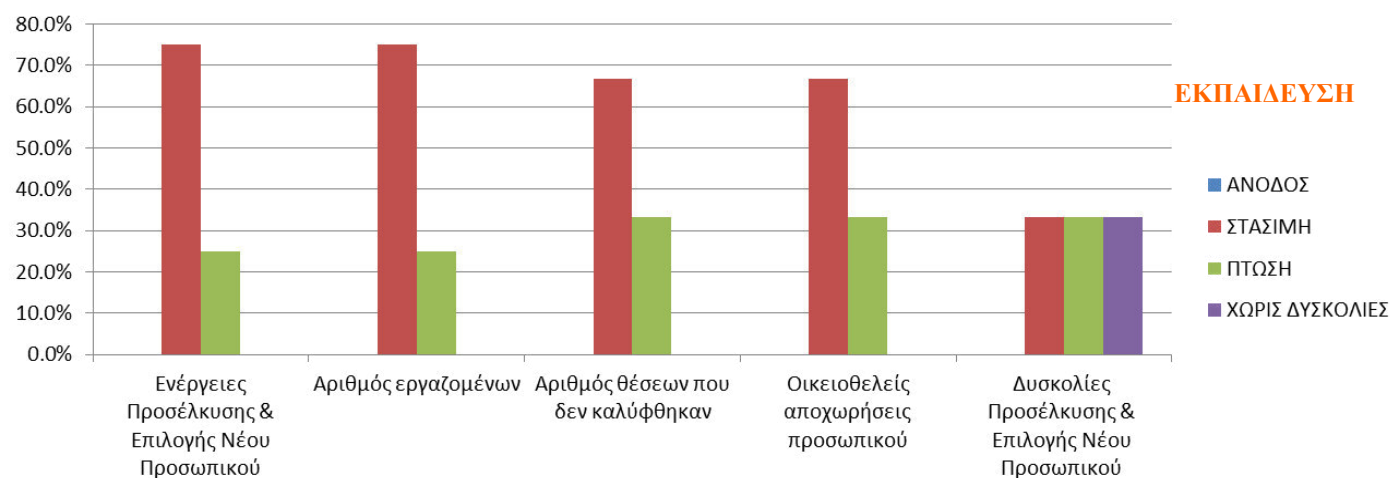
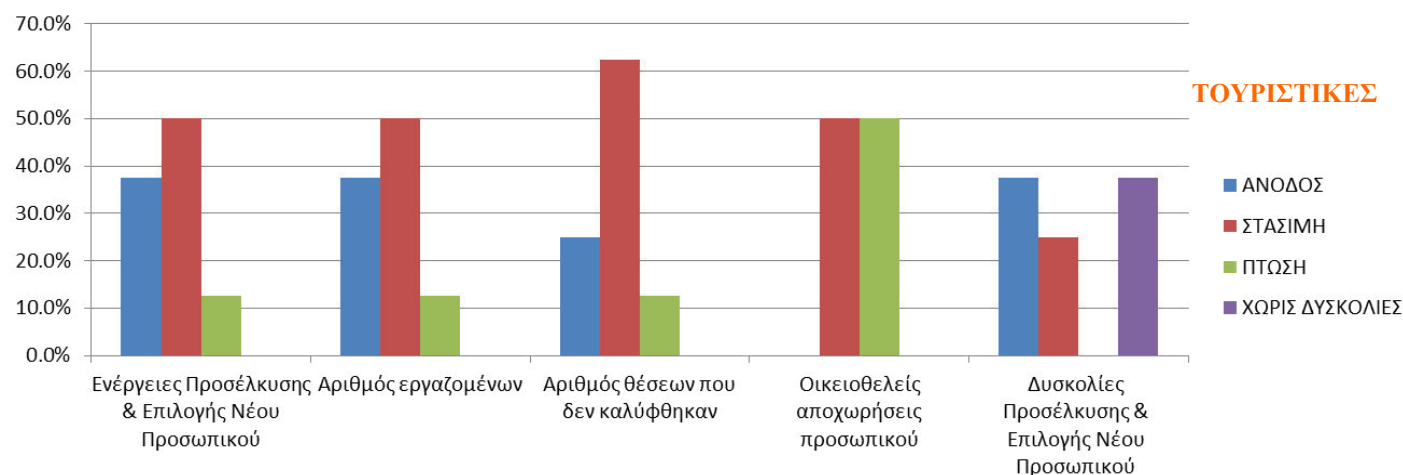
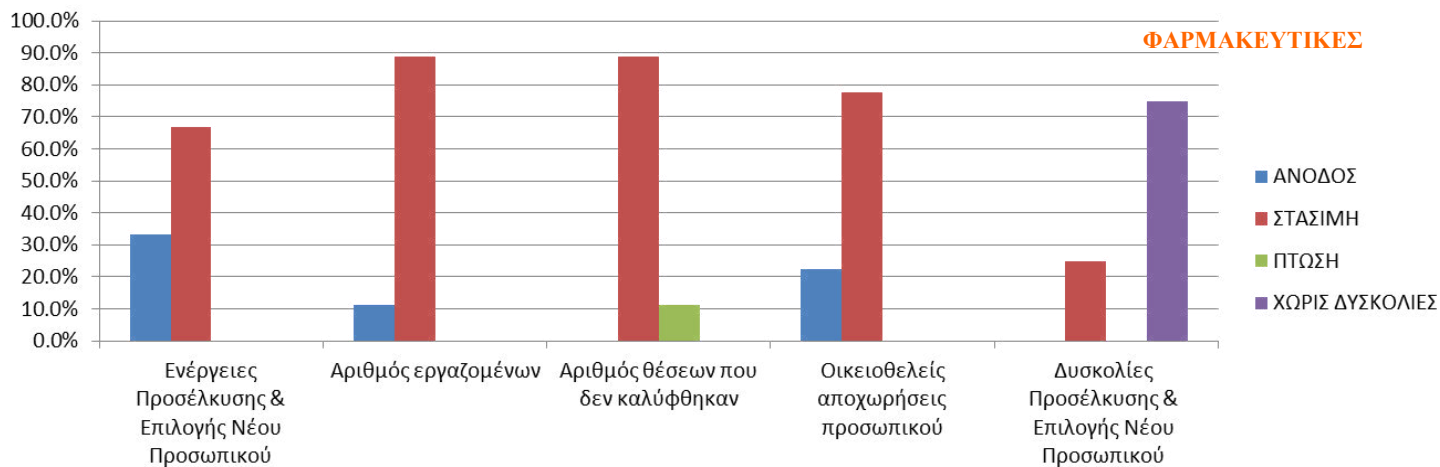


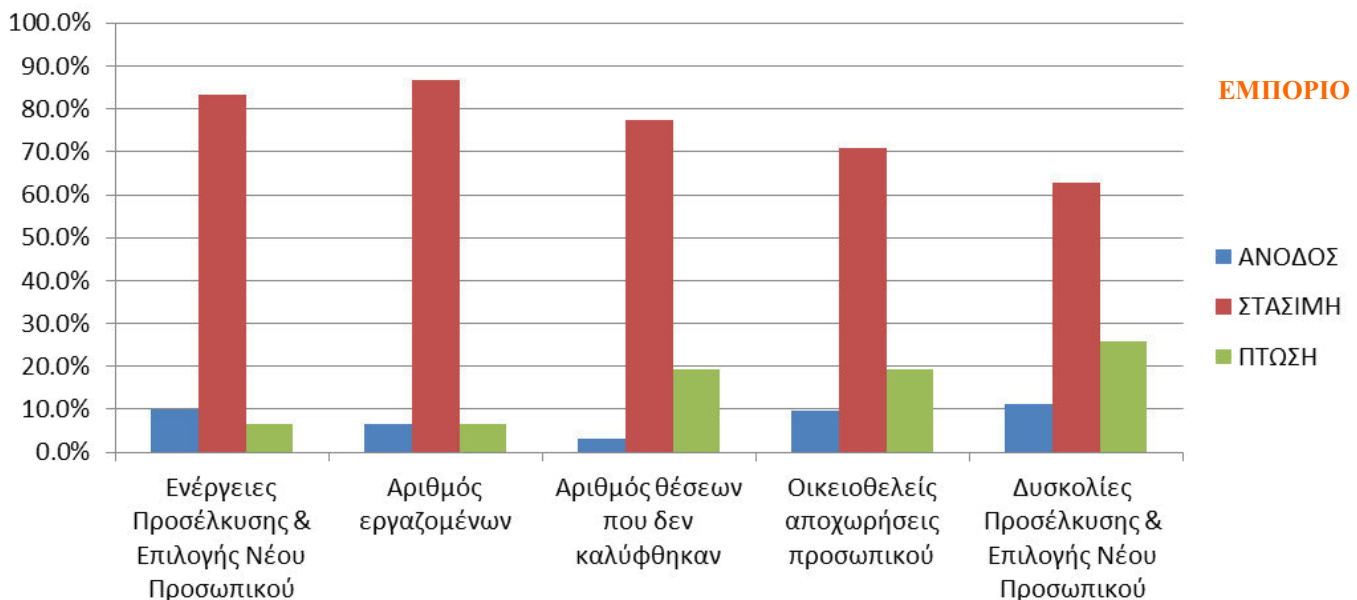
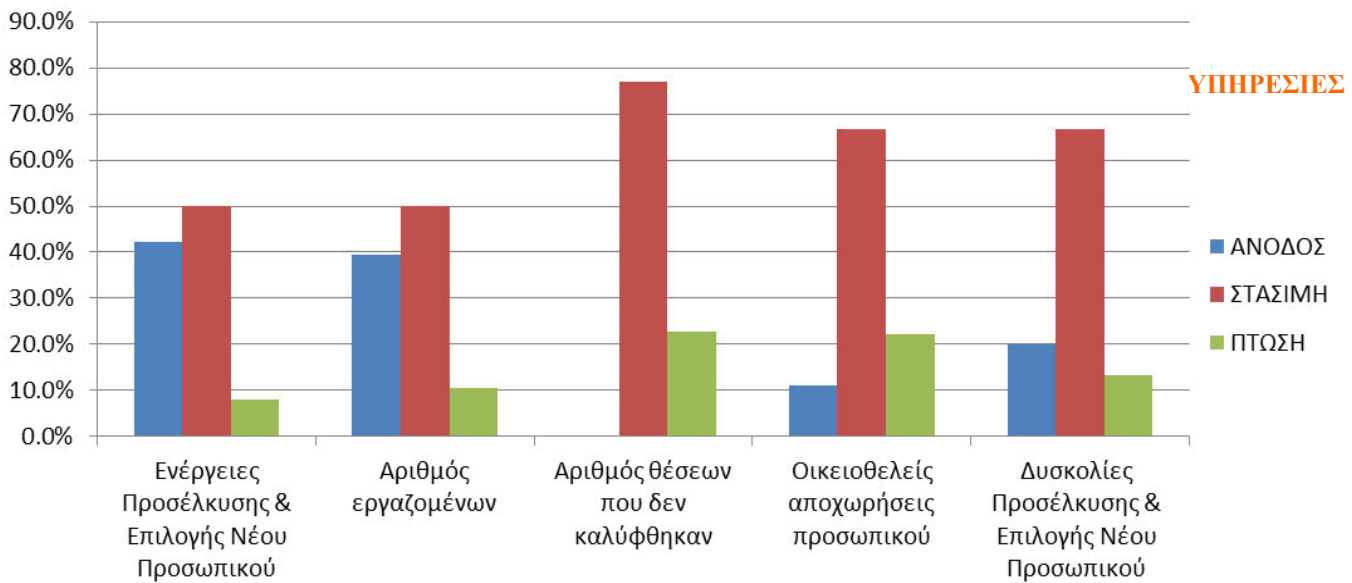
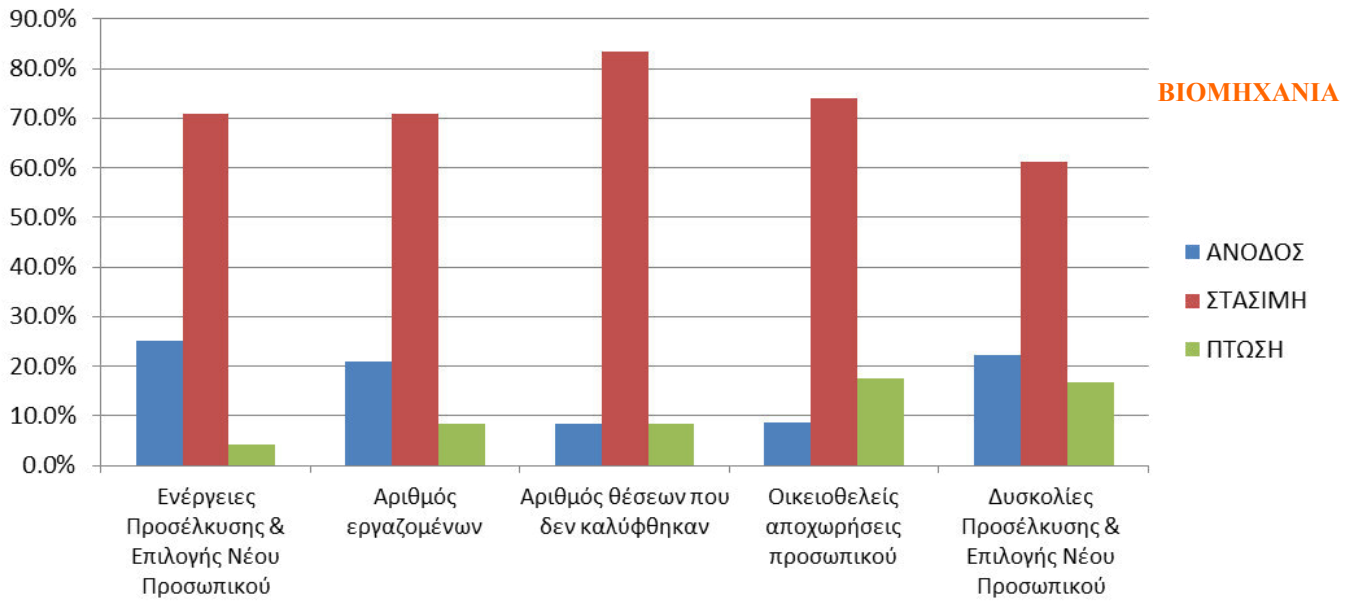


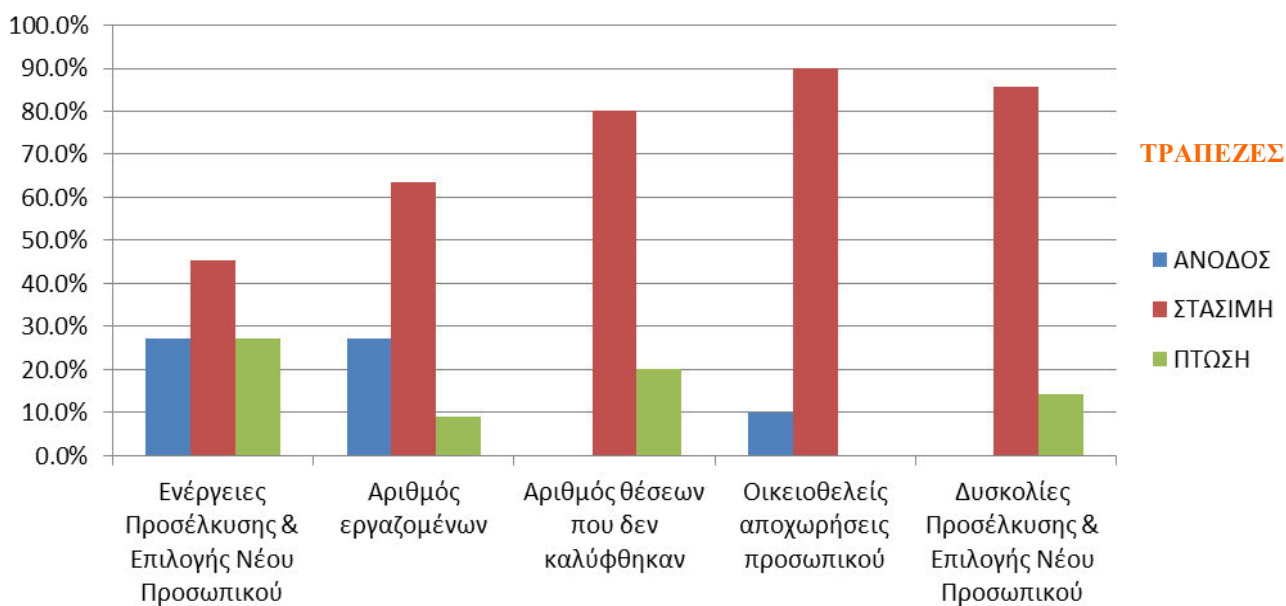
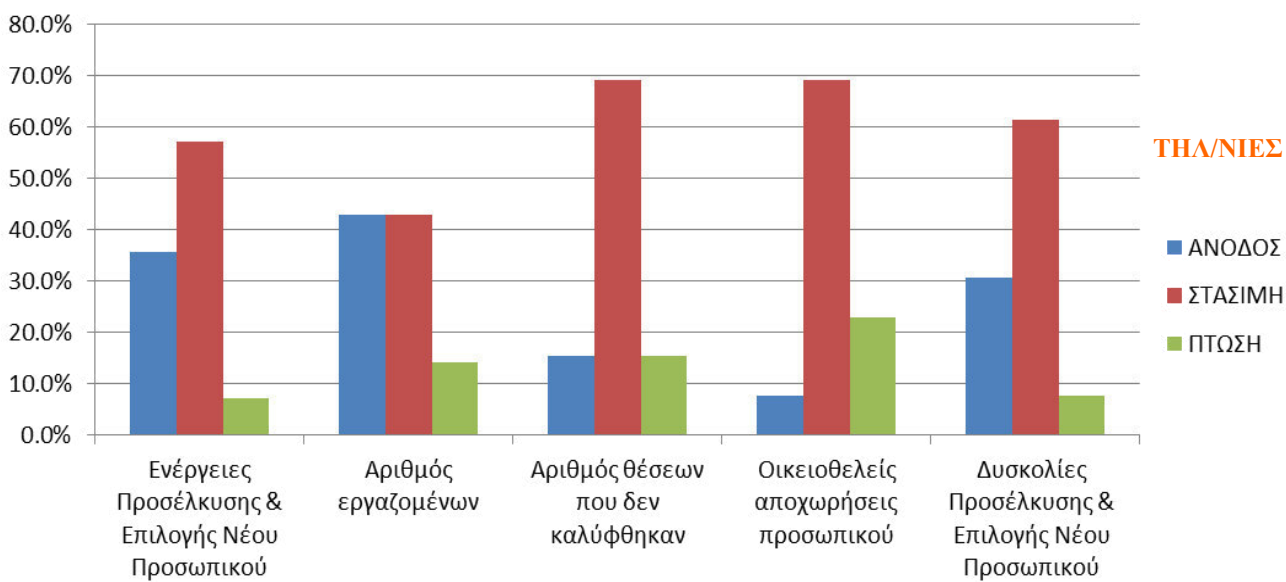
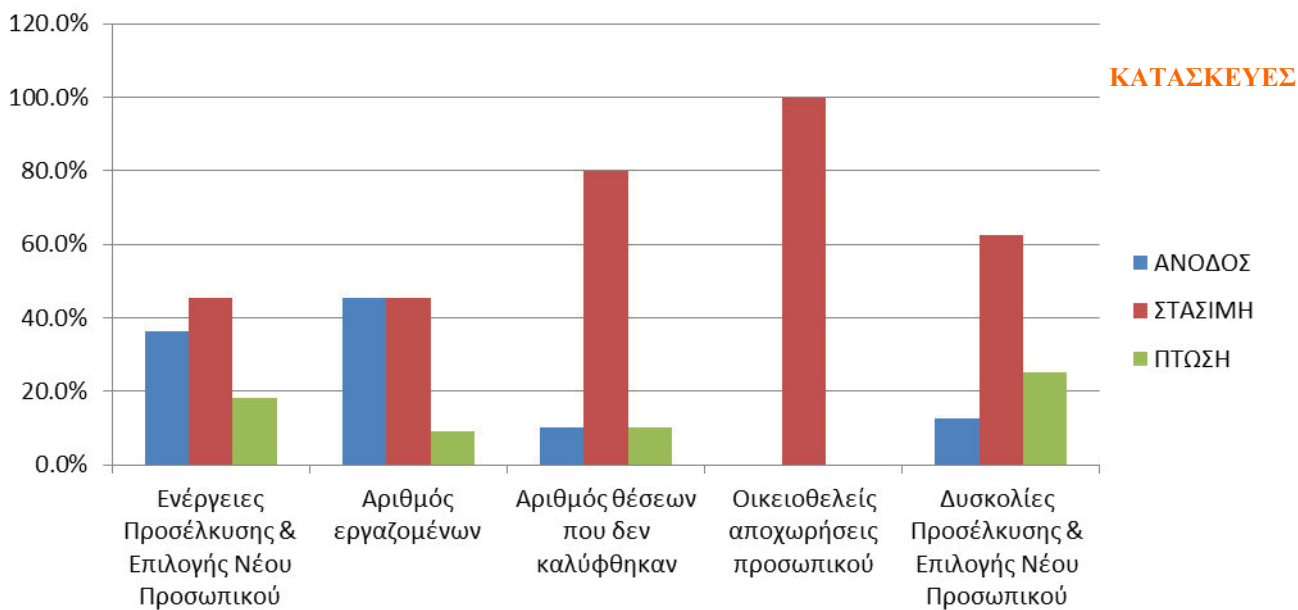


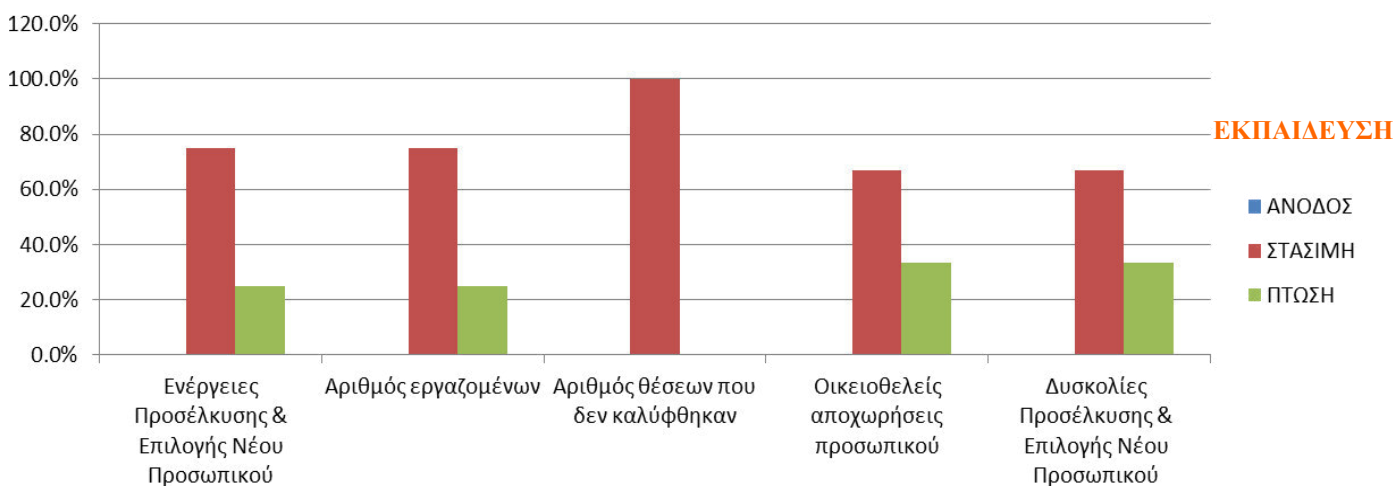
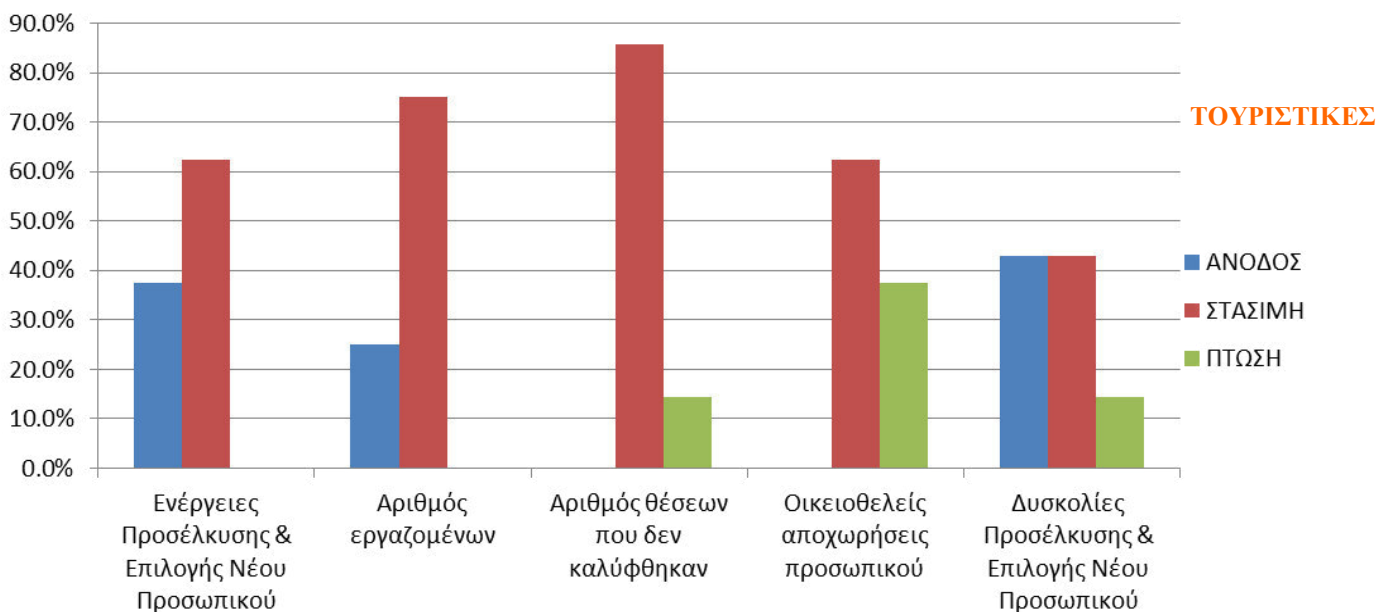
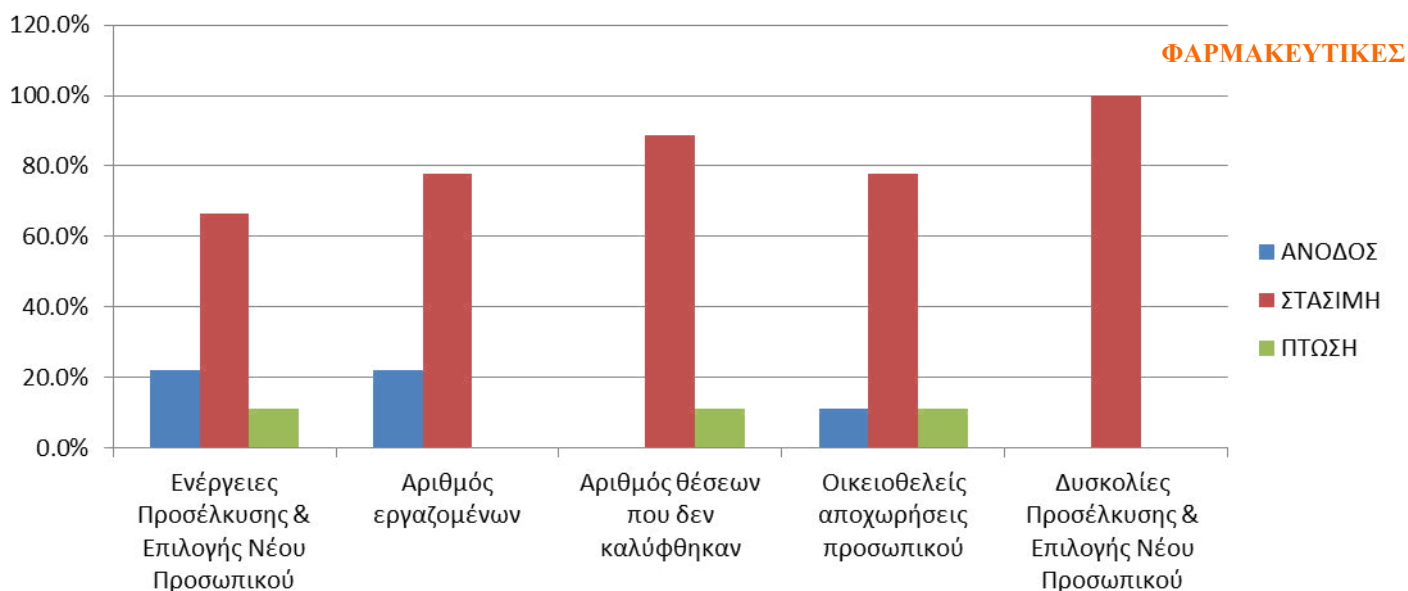




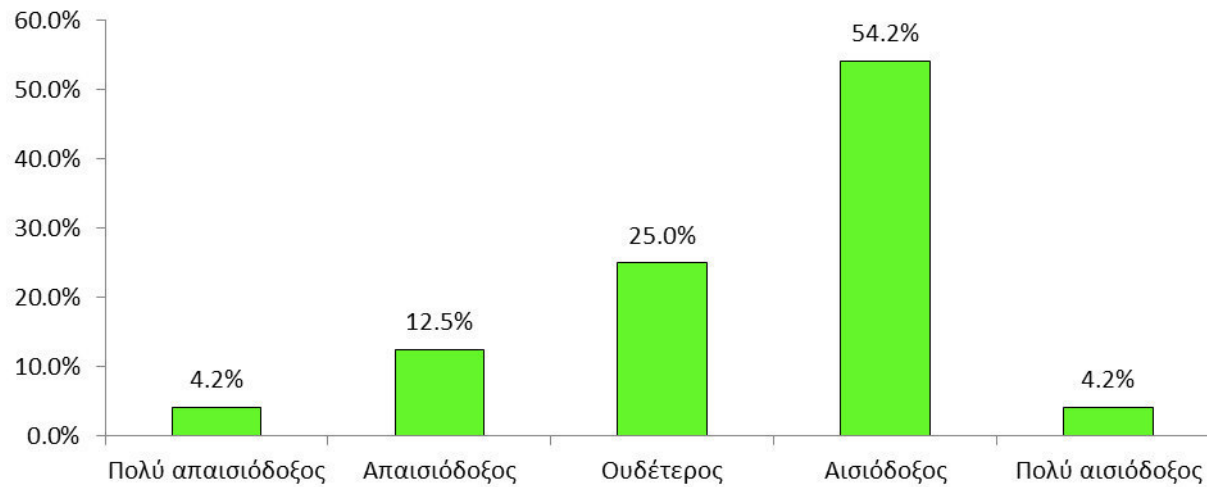
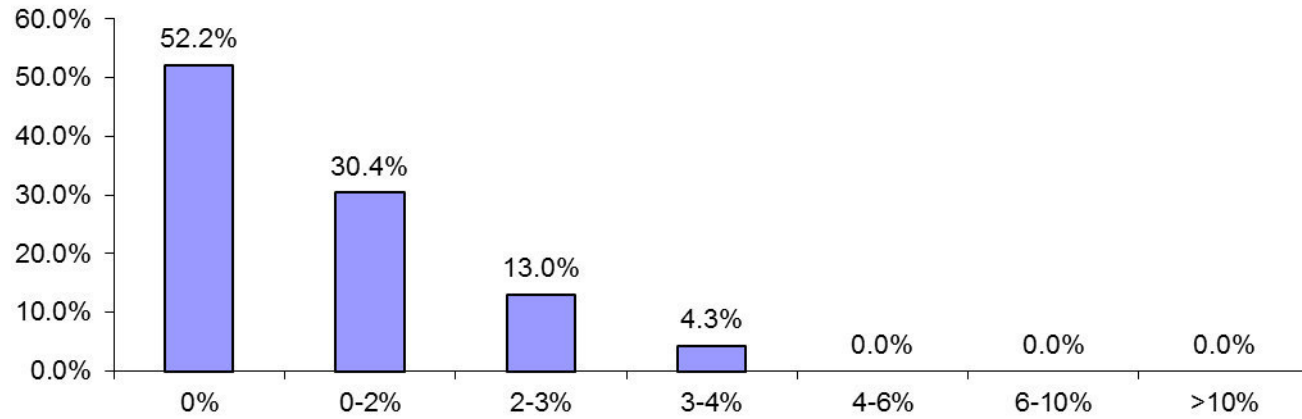




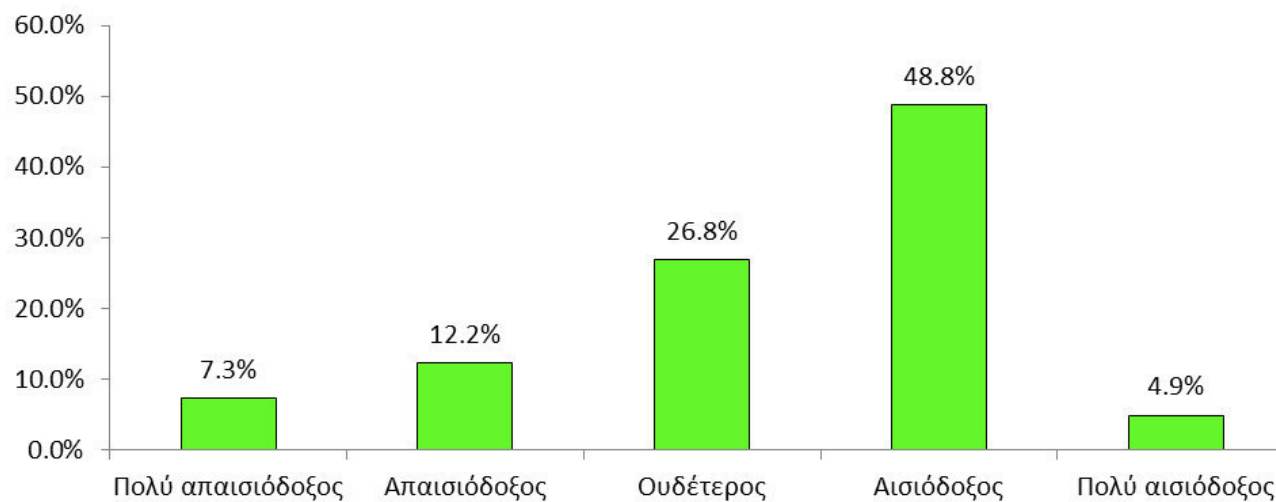
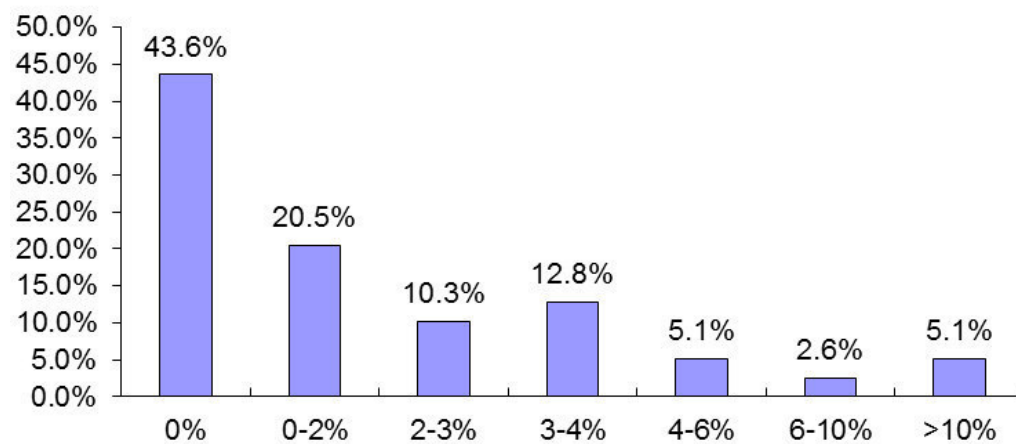




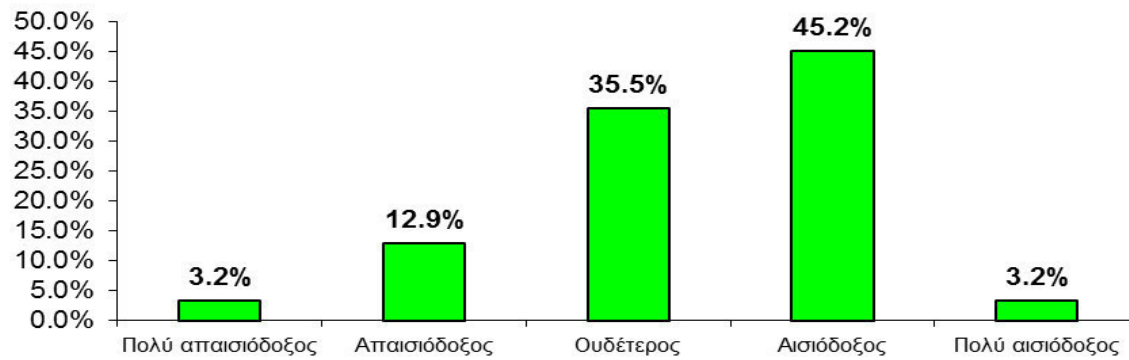
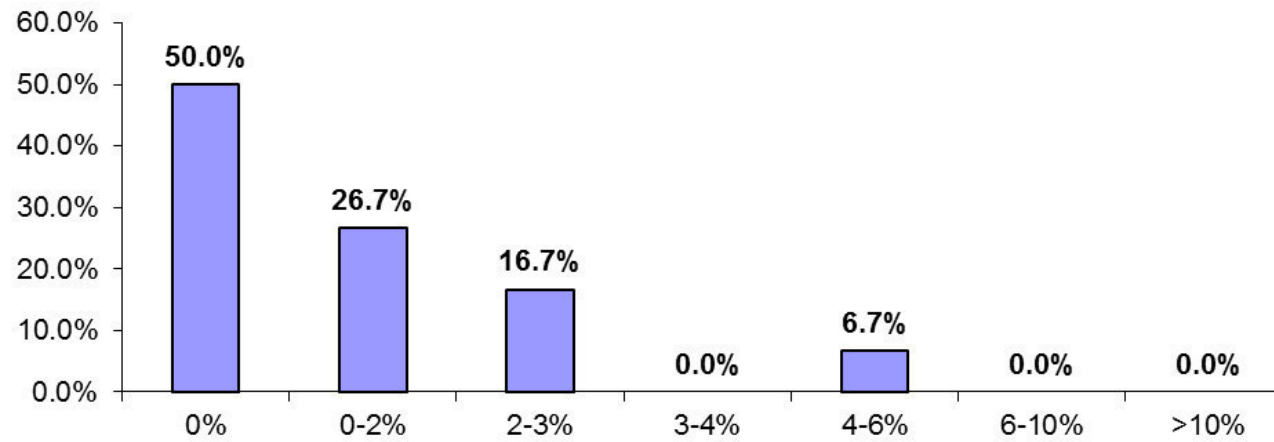
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)

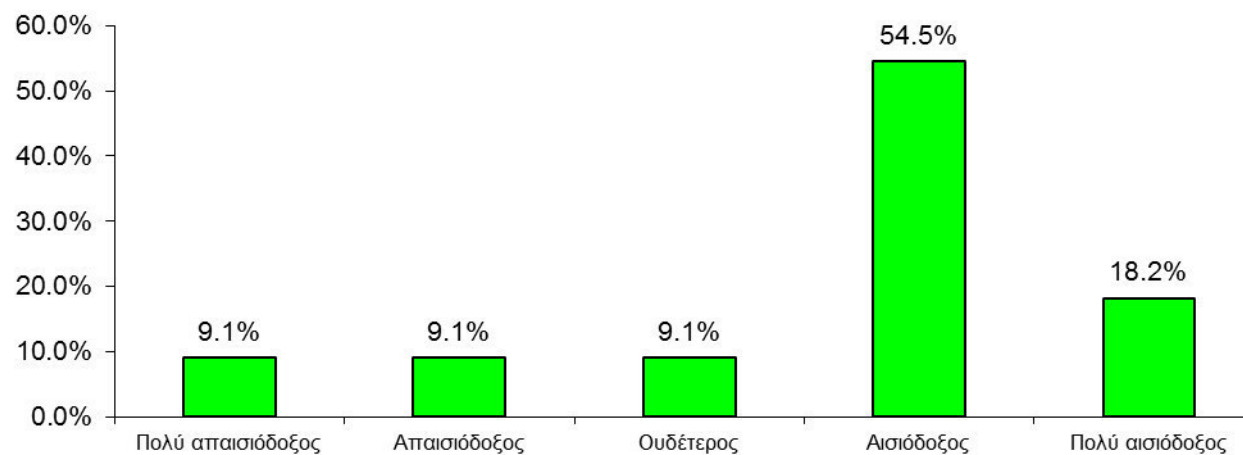
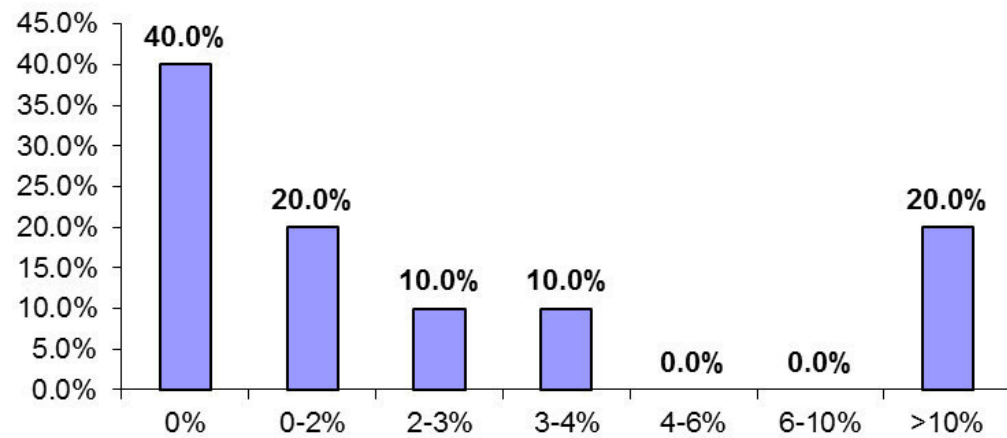


Βιομηχανία

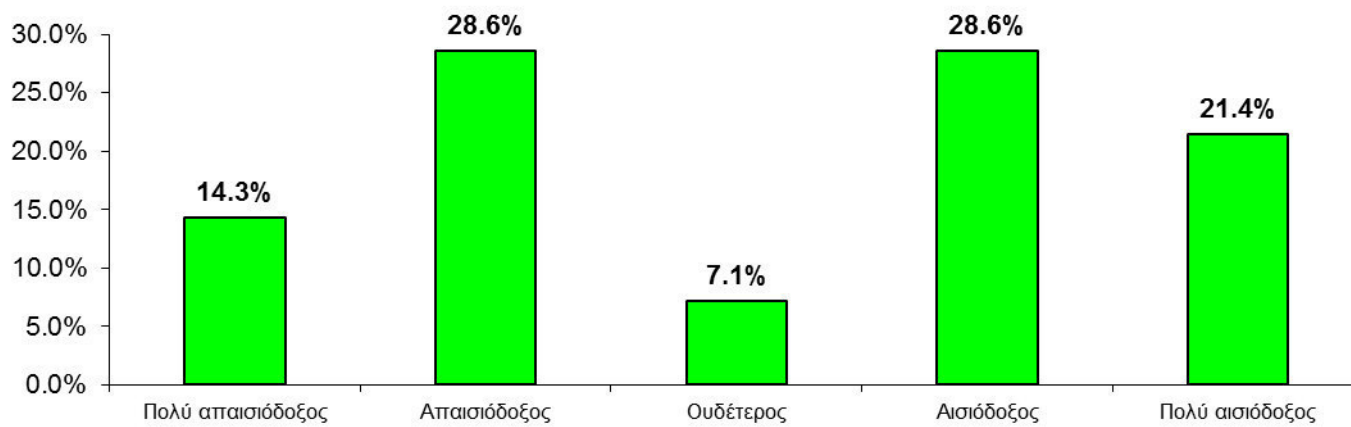
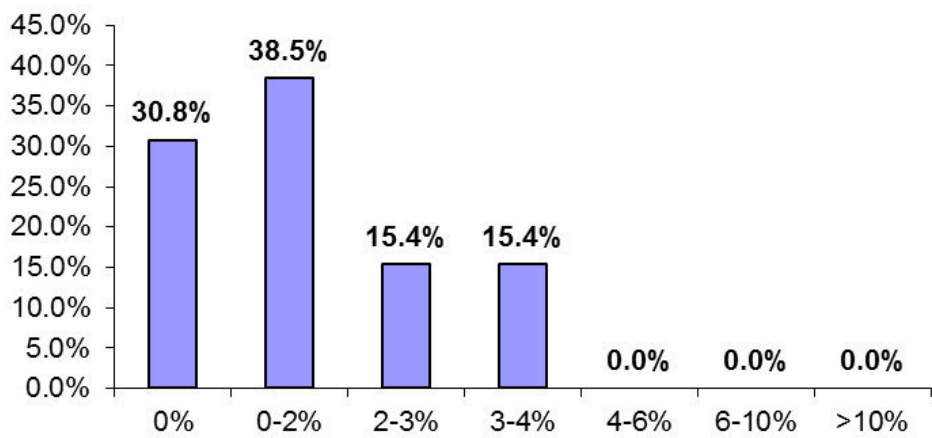


Υπηρεσίες

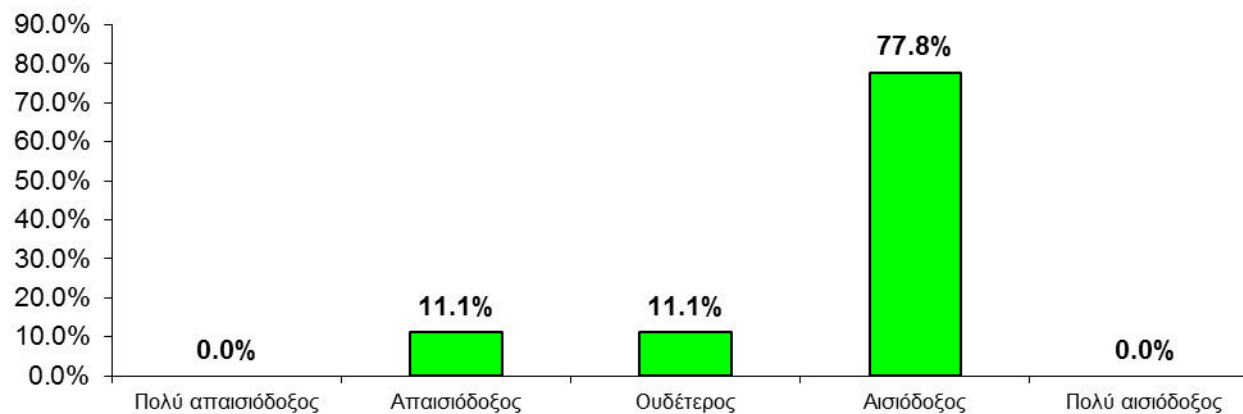
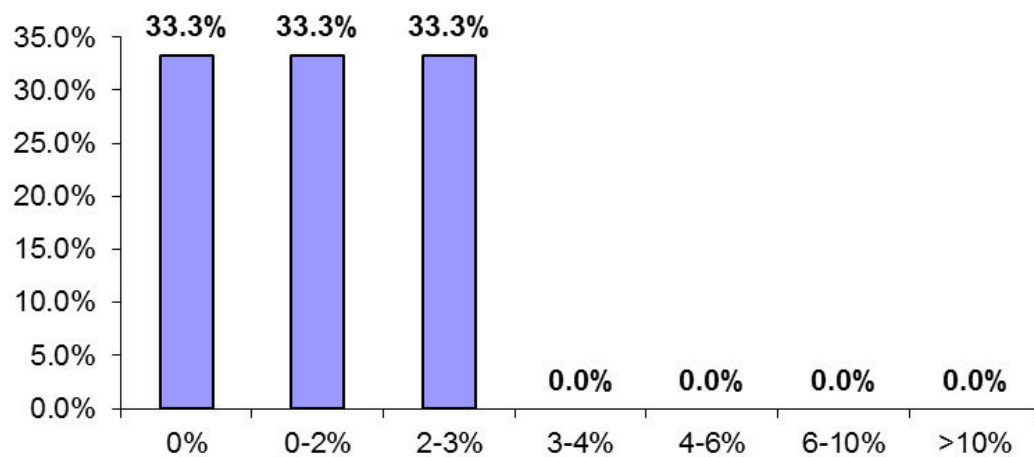




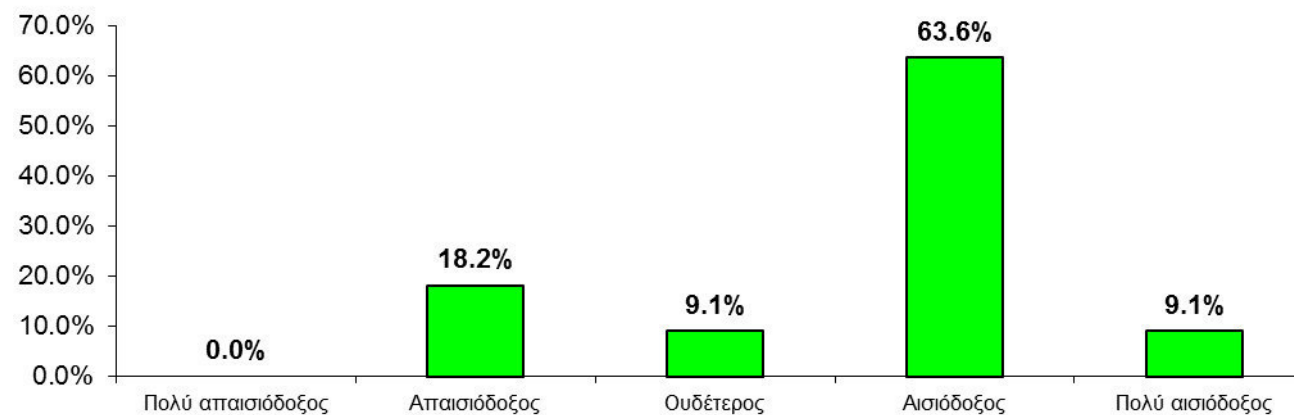
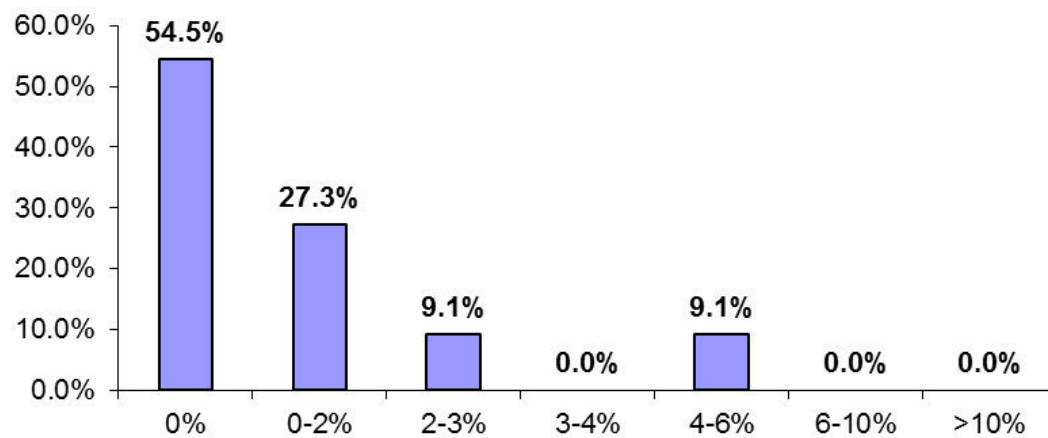
Κατασκευές



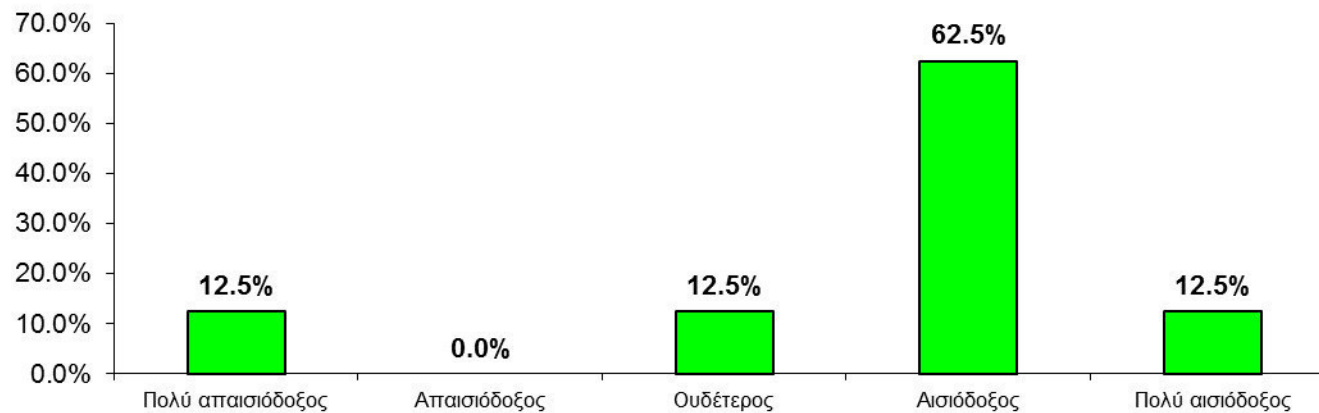
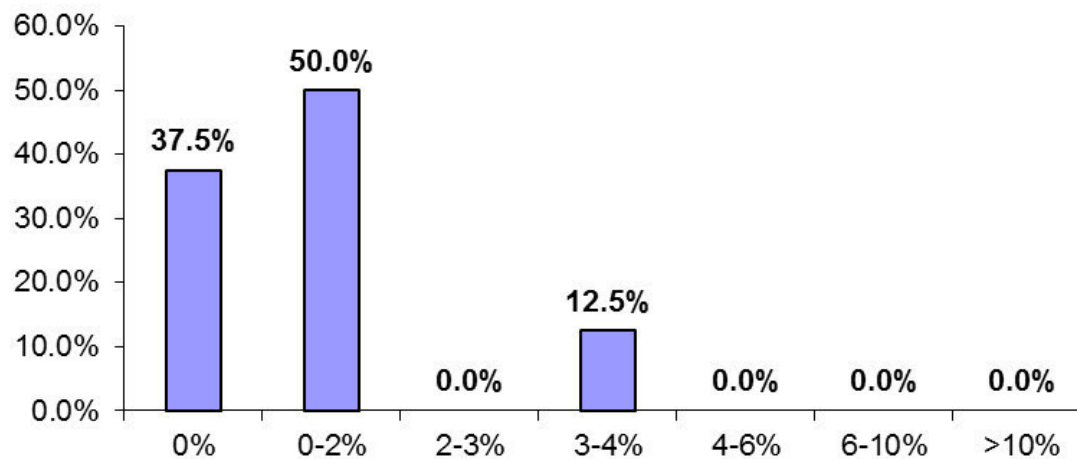
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



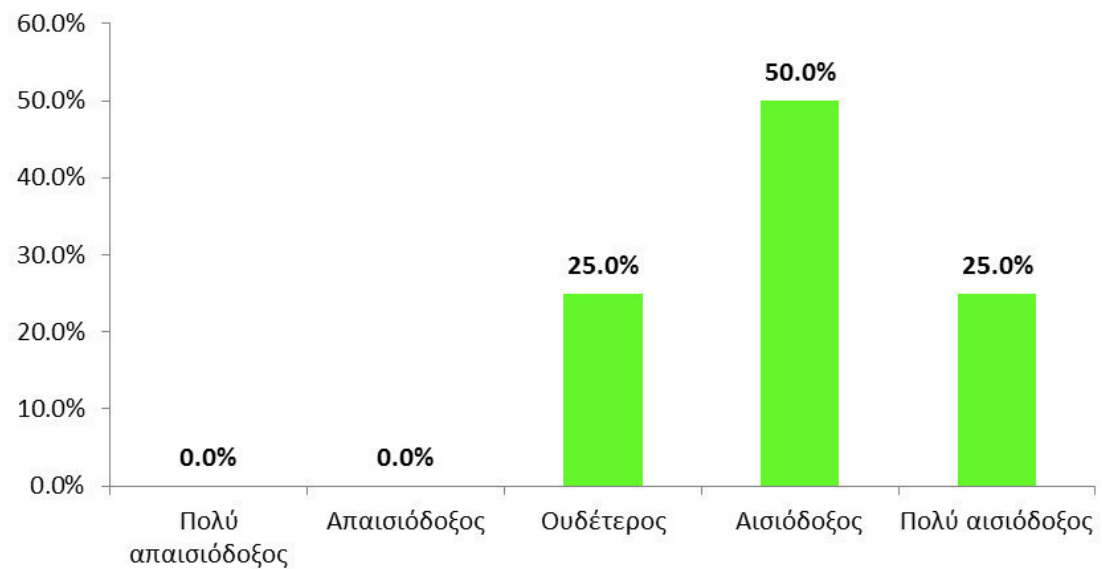
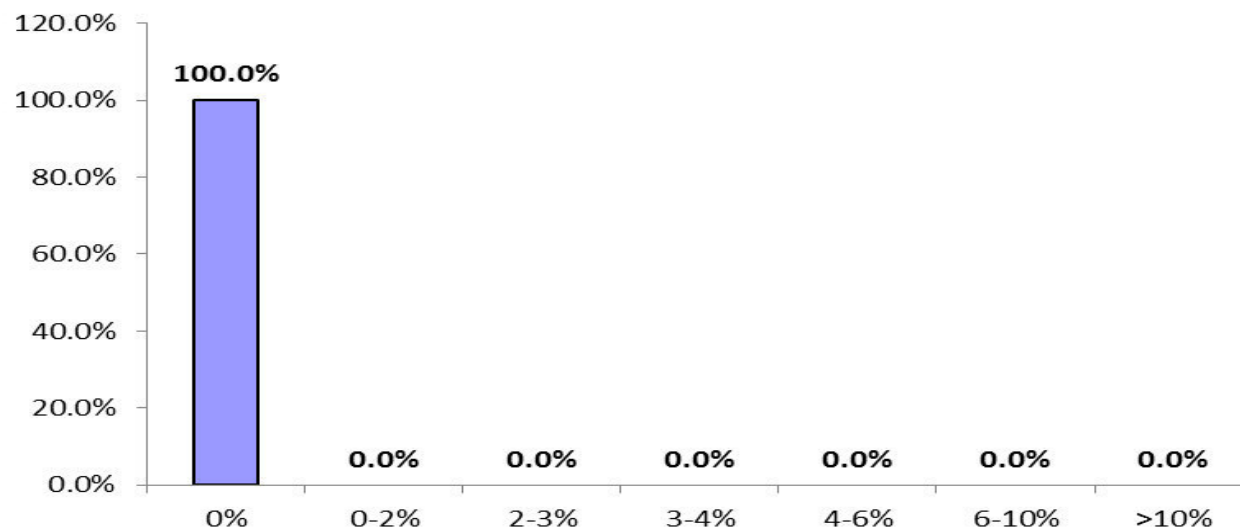
Φαρμακευτικές



Τράπεζες

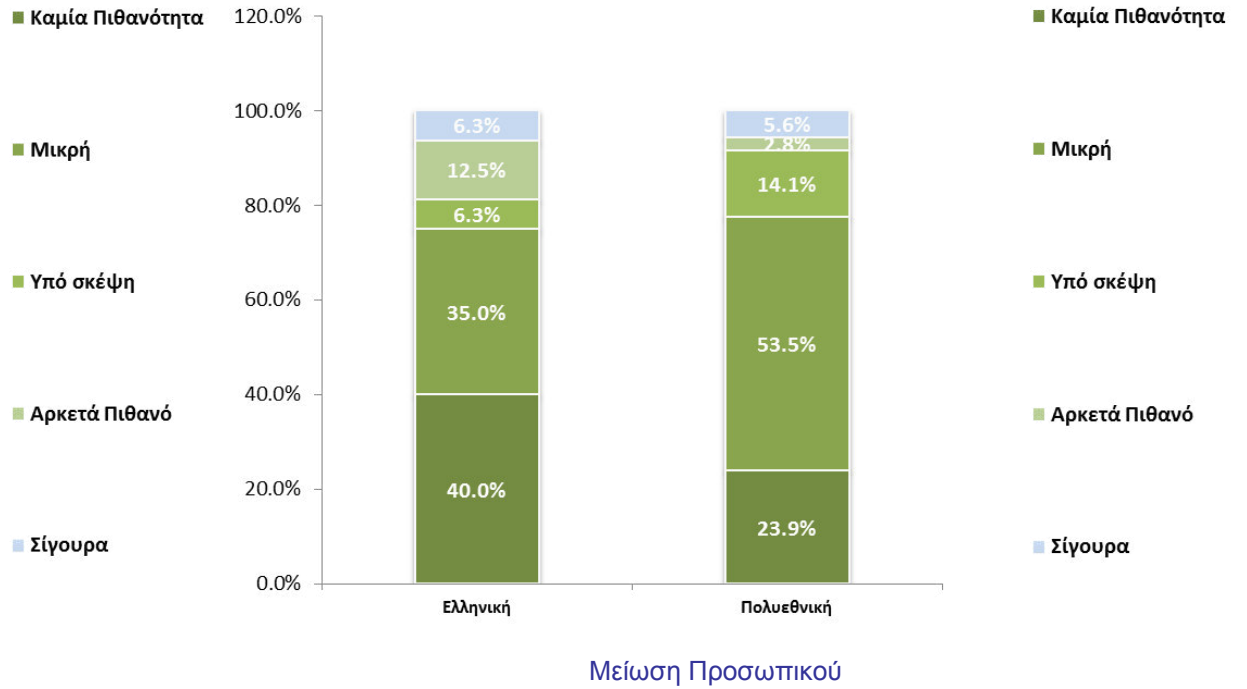
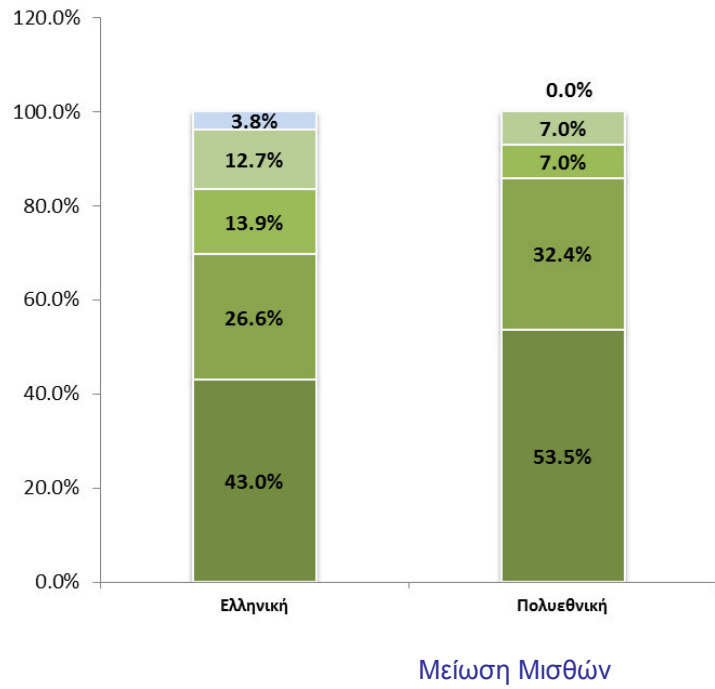


Τουριστικές



Εκπαίδευση

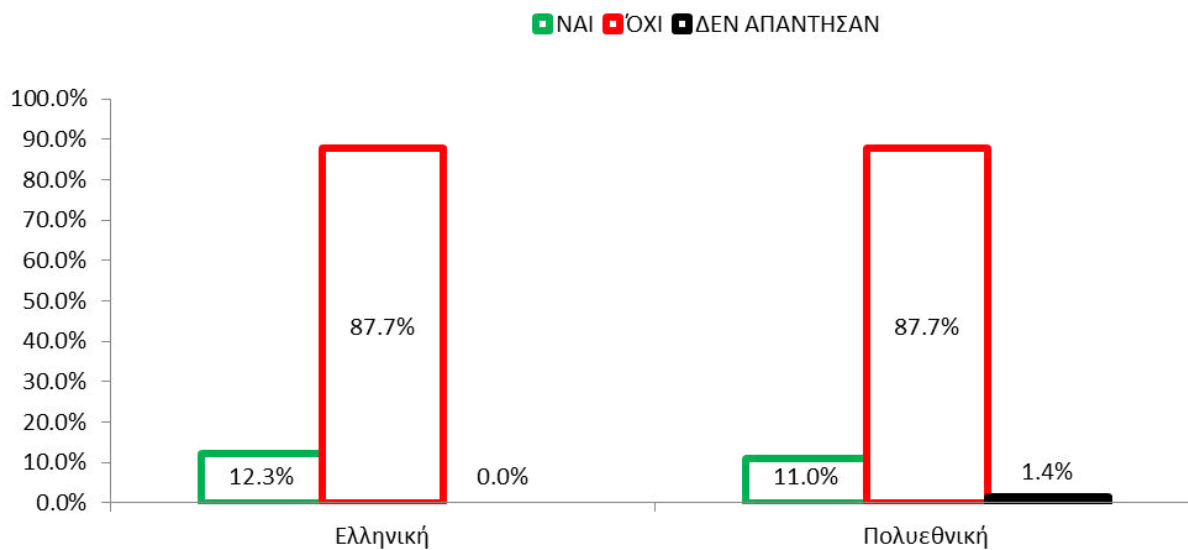
Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;



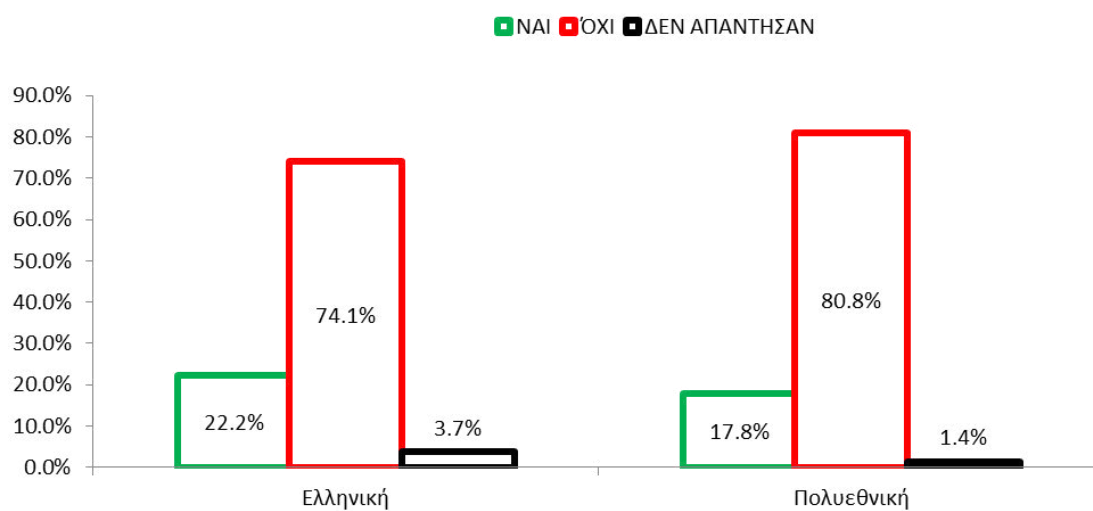
Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Έχετε ήδη προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

Μείωση μισθών



Μείωση προσωπικού



Μείωση Εκπαίδευσης

